

Научная статья  
УДК 316.4.05

## СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ ФАКТОРЫ МОТИВАЦИИ ТВОРЧЕСКОГО ТРУДА

Юрий Григорьевич Быченко<sup>1✉</sup>, Андрей Александрович Савенко<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Саратовский военный ордена Жукова Краснознаменный институт войск национальной гвардии, Саратов, Россия

<sup>1</sup> bychenkoug@gmail.com✉

<sup>2</sup> savenko-saciolog@mail.ru

**Аннотация.** В статье раскрываются основные социокультурные факторы мотивации творческого труда: ценностно-культурный (формирование организационной культуры инновационного типа, развития специфических ценностей раскрепощения творческого трудового взаимодействия) и организационный (трансформация организационной структуры, формирование достижительного типа инновационного организационного поведения работников).

**Ключевые слова:** мотивация, труд, активность, нематериальные факторы, стимулирование, социокультурные факторы

**Для цитирования:** Быченко Ю. Г., Савенко А. А. Социокультурные факторы мотивации творческого труда // Известия Саратовского военного института войск национальной гвардии. 2022, № 1(6). С. 60–63.

Original article

## SOCIOCULTURAL FACTORS OF MOTIVATION OF CREATIVE LABOR

Yuri G. Bychenko<sup>1✉</sup>, Andrey A. Savchenko<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Saratov Military Order of Zhukov Red Banner Institute of the National Guard Troops, Saratov, Russia

<sup>1</sup> bychenkoug@gmail.com✉

<sup>2</sup> savenko-saciolog@mail.ru

**Abstract.** The article reveals the main sociocultural factors of creative work motivation: value-cultural (the formation of organizational culture of innovative type, the development of specific values of emancipation of creative labor interaction) and organizational (the transformation of organizational structure, the formation of achievement type of innovative organizational behavior of employees).

**Keywords:** motivation, labor, activity, intangible factors, stimulation, socio-cultural factors

**For citation:** Bychenko Yu. G., Savchenko A. A. Socio-cultural factors of motivation of creative work. *News of the Saratov Military Institute of the National Guard Troops*. 2022;1(6):60–63. (In Russ.).

---

В результате полномасштабных экономических реформ в России сформирована рыночная система хозяйствования. В результате последнего обновляются политические, культурные, экономические, социально-психологические организационные структуры. Одновременно трансформируется экономическое сознание работников, меняется их роль, а также место в системе трудовых отношений. Социальные и экономические изменения отражаются не только

на повседневной жизни людей, но и влияют на их мировоззрение, интересы, стиль поведения, нужды, потребности и трудовые ценности. В новых условиях создается необходимость формирования труженика современного типа, способного и комплексно мотивированного для осуществления инновационной трудовой деятельности. Сегодня материальные факторы мотивации не являются достаточными, актуализируется потребность в исследовании и совершен-

ствовании системы нематериальных факторов творческого труда.

Теоретическое обоснование проблемы. Творческий труд – это сложный вид трудовых действий, требующий от работника не только определенных творческих способностей, предварительной духовной подготовки, но и существенной комплексной мотивации [1]. При этом чисто материальные факторы мотивации не обеспечивают творческую активность индивидов. Работники в условиях традиционной (классической) материальной модели мотивации не ориентированы на трудовые нововведения [2]. Они проявляют интеллектуальную пассивность, готовы противодействовать решениям менеджмента, проявлять конфликтность и несогласованность действий. Для активизации творческого труда важно внедрить систему нематериальных факторов мотивации труда [3], которые подразделяются на несколько составляющих: 1) социально-культурная; 2) образовательная; 3) карьерная. В рамках социокультурной составляющей мотивации условно выделим два раздела: 1) ценностно-культурный; 2) организационный.

Рассмотрим данные разделы подробнее.

Ценностно-культурный раздел. Ценностно-культурная мотивационная доктрина подразумевает формирование в компании организационной культуры инновационного типа [4]. Последняя характеризуется формированием специфических ценностей раскрепощения трудового взаимодействия, предоставлением возможностей разработки и внедрения новых знаний (новаций), равноправного взаимодействия и сотрудничества менеджмента и непосредственных работников.

По сути, ценностно-культурная мотивационная доктрина определяет формирование инновационной организационной культуры, создание ценностных предпочтений трудящихся; планирование общей символики (например, создание логотипа); становление общего образа мышления, поведения сотрудников; формирование инновационного трудового лидерства работников. Для предотвращения возможных трудовых конфликтов ценностей необходимо создать условия, при которых работники на первое место будут

ставить ценности организации, а не лично-профессиональные. Результат работы современной организации напрямую зависит от поведения ее работников в группе, которые должны ориентироваться на единые организационные цели и ценности, общие культурные принципы профессиональной деятельности. Если индивидуальные ценности сотрудника противоречат общим целям компании, то это незамедлительно приведет к внутренним конфликтам.

Таким образом, высшему руководству следует мотивировать и стимулировать работников, исходя из личностных ценностей сотрудника для корректировки его поведения, побуждая вести себя согласно общим целям организации. В профессиональных группах должна происходить трансформация восприятия личности. Помимо определения общих целей организации важной задачей остается достижение единого понимания правильного организационного поведения каждым работником компании. Сотрудники должны разделять и принимать сформированные правила поведения общей социальной системы.

Организационный раздел. Организационная мотивационная доктрина подразумевает формирование в компании определенного типа достигательного, инновационного, организационного поведения. «Достигательный стиль организационного поведения формирует интеграцию внутриорганизационных, коллективных и личных профессиональных целей, задач, стратегий, что создает условия для постоянного поиска и внедрения инноваций, адаптивного синтеза организационных коммуникаций» [5]. На практике цель организационной социокультурной мотивации подразумевает под собой трансформацию структуры организации, преобразование организационных возможностей работников [6].

При формировании и развитии организационной системы современной компании первоочередной задачей является создание условий трудовой мотивации работников. Для того, чтобы организация была стабильна, следует развивать систему упорядоченного распределения задач и ответственности между сотрудниками. При этом эффективная структура определяется степенью «гибкости». Сформированные группы работников должны быть способны

быстро, а также своевременно реагировать на внутренние и внешние изменения социальной среды и окружения. Эффективность трудовой деятельности также опирается на состав профессиональной команды, в нее должны входить эксперты в определенной области, например, в производстве или бухгалтерии.

Таким образом, достижение организационных, мотивационных целей представляет собой двойственный процесс. С одной стороны, он включает в себя структурное разделение организации относительно трудовых операций, подразделений согласно поставленным задачам, объективной передачи полномочий определенным подразделениям организации и профессиональным группам. С другой стороны, он направлен на достижение мотивационной цели и определяет необходимость формирования профессиональных команд, которые наделяются расширенным составом групповых полномочий, коллективных функций труда, имеют и реализуют не только промежуточные, но и конечные трудовые цели и задачи. При рациональном подходе структурная трансформация приведет к высокой специализации работ и при этом не позволит искусственно «раздуть» размеры организационных структур.

Повышение потребности в творческой трудовой деятельности определяет необходимость современных организаций дополнять традиционную систему материального стимулирования факторами социокультурной мотивации труда. Основными разделами последней являются: ценностно-культурный и организационный.

Первым важным компонентом здесь является ценностно-культурный. Он предусматривает формирование организационной культуры инновационного типа, развития специфических ценностей раскрепощения творческого трудового взаимодействия. В этой связи важным является соблюдение четко (организационно) выставленной иерархии целей и приоритетов. Их можно подразделить на три категории, которые в совокупности составляют руководящее социокультурное мотивационное ядро организации:

1) ценностные предпочтения и идентичность сотрудника относительно профессиональной команды, в которой он работает;

2) относительно состава трудящихся подразделения (в состав которого входит профессиональная команда);

3) ценностные предпочтения и идентичность работника с коллективом компании в целом.

Руководитель современной организации может достигнуть лояльности сотрудников с помощью социокультурных мотивирующих факторов, то есть посредством нематериального стимулирования и развития корпоративного духа, формирования корпоративной культуры тружеников. Для создания благоприятной рабочей среды и формирования организационной культуры следует основательно проработать цели и проанализировать механизмы их достижения как относительно работника, так и всего трудового коллектива организации.

Вторым важным компонентом здесь является организационный. Он предусматривает формирование в компании определенного достижительного типа инновационного, организационного поведения. Последнее призвано обеспечить высокий уровень привлечения трудовых акторов к управлению, материальное и нематериальное стимулирование трудовых инновационных разработок, а также внедрение новых идей, знаний, разрушение административных барьеров инициативы работников, привлечение их к творчеству, инновационным практикам, поощрение саморазвития. Необходимо наделять трудовые команды организации управленческими полномочиями, проектировать комплексную (многофакторную) систему мотивации труда, командную, организационную культуру, стимулировать рационализаторскую, творческую деятельность трудовых групп.

Процесс достижения целей структурной трансформации непосредственно связывается и дополняется мотивационным развитием сотрудников профессиональных групп. Формирование социокультурной мотивации включает в себя, во-первых, структурные изменения (департаментализацию); во-вторых, создание профессиональных групп, которые разделяют общие полномочия, групповые функции, конечные задачи и цели. Здесь определяются основные функции, властные полномочия групп работников и их подразделений относительно об-

щих целей и задач трудового коллектива. Объединение работников в профессиональные команды позволяет добиться оперативного и качественного решения рабочих вопросов посредством создания благоприятных условий для партнерства, где сотрудники оказывают помощь и поддержку друг другу как внутри сформированной группы, так и вне ее.

#### Список источников

1. Круглов С. В. Методологические основы теории мотивации // Вестник Саратовского государственного аграрного университета. 2006. Вып. 3. № 5. С. 77–80.
2. Kossen S. *The Human Side of organizations*. N.Y.: Harper Collins Colledge Publisher, 1994. P. 40.
3. Быченко Ю. Г., Пихтелев А. М. Современные тенденции формирования профессионального потенциала военнослужащих войск национальной гвардии Российской Федерации: монография. Саратов, 2021.
4. Баландина Т. М. Социальные технологии управления организационной культурой. Саратов: Издат. центр СГСЭУ, 2005. 108 с.
5. Каретников С. А. Социальные процессы формирования достижительного организационного поведения // Вестник Поволжской академии государственной службы. 2008. № 1(14). С. 84–90.
6. Быченко Ю. Г., Савенко А. А. Совершенствование мотивации служебно-трудовой деятельности военнослужащих национальной гвардии Российской Федерации // Среднерусский вестник общественных наук. 2018. Т. 13. № 3. С. 58–71.

#### References

1. Kruglov SV. Methodological foundations of the theory of motivation. *Bulletin of the Saratov State Agrarian University*. 2006;3(5):77-80. (In Russ.).
2. Kossen S. *The Human Side of organizations*. New York: Harper Collins Colledge Publisher; 1994.
3. Bychenko YuG, Pihtelev AM. *Modern trends in the formation of professional potential of servicemen of the National Guard of the Russian Federation*. Saratov; 2021. (In Russ.).
4. Balandina TM. *Social technologies of organizational culture management*. Saratov: SSUE; 2005. (In Russ.).
5. Karetnikov SA. Social processes of formation of achievable organizational behavior. *Bulletin of the Volga Region Academy of Public Service*. 2008;1(14):84-90. (In Russ.).
6. Bychenko YuG, Savchenko AA. Improving the motivation of service and labor activity of servicemen of the National Guard of the Russian Federation. *Central Russian Bulletin of Social Sciences*. 2018;13(3):58-71. (In Russ.).

#### Информация об авторах

Ю. Г. Быченко – доктор социологических наук, профессор, профессор кафедры гуманитарных и социальных наук;

А. А. Савенко – кандидат социологических наук, доцент кафедры обеспечения служебно-боевой деятельности войск национальной гвардии Российской Федерации.

#### Information about the authors

Yu. G. Bychenko – Doctor of Sociological Sciences, Professor, Professor of the Department of Humanities and Social Sciences;

A. A. Savenko – Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor of the Department of Service and Combat Activities of the Troops of the National Guard of the Russian Federation.