

**ОКСАНА ДРОЖАНОВА,**

*старший преподаватель кафедры философии и культурологии Николаевского национального университета кораблестроения им. адмирала Макарова*

## **Ценностно-мотивационные факторы отношения к труду рабочих промышленных предприятий**

*Abstract*

*The author examines and summarizes theoretical approaches and research methods for measuring attitudes towards labor, pointing their succession and alternation out. Based on materials of a sociological survey conducted among shipbuilding workers, the structure of work motives of an industrial worker in the present socioeconomic conditions is identified and analyzed. Value and motivational factors determining workers' attitudes toward labor of the surveyed enterprises, as well as peculiarities of their manifestations have been found. The terminal attitude toward labor is considered as an additional social resource actualizing creative potential of a worker.*

В рыночных условиях хозяйствования конкурентоспособность и социально-экономическое развитие промышленных предприятий в значительной мере зависят от обеспеченности их квалифицированной рабочей силой и ее мотивации. Однако теоретические и практические вопросы влияния рыночных реформ на состояние трудовой мотивации работников, уровень их заинтересованности в эффективном использовании своей рабочей силы фактически остаются без внимания. Процессы реструктуризации отечественного промышленного комплекса связывают, главным образом, с финансовой стабилизацией и реорганизацией правовых форм производства. Но освоение рыночных методов хозяйствования связано также с выявлением и эффективным использованием внутреннего потенциала каждого отдельного предприятия, в частности его человеческих ресурсов, рациональное использование которых позволяет достичь существенных социально-экономических результатов без инвестирования значительных дополнительных средств. Поэтому разработка механизма формирования добросовестного отношения к труду в современных условиях приобретает особую актуаль-

ность, учитывая настоятельную потребность в повышении эффективности промышленного производства.

### ***Подходы к изучению отношения к труду***

В советской, по классификации тогдашнего ВАКа, “прикладной социологии” исследования отношения к труду относились к наиболее актуальным. Соответствующая проблематика всесторонне освещалась в работах ведущих украинских и российских социологов Л.Гордона, Ю.Давыдова, А.Здравомыслова, Л.Когана, Н.Лапина, В.Моина, Н.Наумовой, Г.Осипова, В.Патрушева, В.Подмаркова, И.Поповой, А.Ручки, Г.Соколовой, Е.Суименко, Ж.Тощенко, Б.Тукумцева, З.Файнбурга, В.Ядова. Категория отношения к труду рассматривалась в социологии труда как самый важный социальный фактор производительности труда [1, с. 70]. Методологической базой исследований советского периода служила марксистская концепция “отчуждения труда”, согласно которой объективация человеком своих продуктивных возможностей в капиталистическом обществе приводит к отторжению сущностных свойств человека от него самого вследствие продажи своей рабочей силы и, в итоге, к опустошению личности и подчинению ее внешним силам. Основной преградой для “освобождения труда” в марксистской традиции признавалась частная собственность [2, с. 57]. Поскольку в условиях социализма этой преграды не существовало, то проблема смещалась в сторону поиска других факторов отчуждения: таких как административно-командный тип социальной организации, технократизм в организации производства, неблагоприятные для работника условия и содержание труда и т.п.

Актуальность социологических исследований подобного рода в 60-е годы прошлого века обуславливалась, с одной стороны, идеологической задачей обоснования труда как основной сферы жизнедеятельности и первой жизненной потребности советского человека, а с другой — практической задачей преодоления низкой производительности труда, выявления и более полного использования социальных резервов в общественном производстве, повышения заинтересованности работников в высококачественном и высокопроизводительном труде. Фундаментальный исследовательский проект ленинградских социологов “Человек и его труд” [3; новое издание, дополненное современными материалами, см.: 4] было направлено на обнаружение различий среди рабочих в зависимости от степени реализации нового отношения к труду. В рамках основного предмета — отношения к труду — раскрывались методологические предпосылки, методы и техника социологических исследований в целом, выявлялись объективные и субъективные параметры в системе “человек–труд”, влияние типологических особенностей личности рабочего на отношение к труду.

Проведенные обследования подтвердили главную гипотезу о том, что в социальных условиях развития советского общества содержание труда, творческие возможности, связанные с работой, являются ведущими факторами, определяющими отношение рабочего к труду преимущественно либо как к потребности, либо как к средству существования. Исследователи обосновывали тезис, согласно которому размер заработка и материальная заинтересованность выступают не как самостоятельный фактор, а как вторичный, подчиненный функциональному содержанию трудовых задач. Было обнаружено, что материальное стимулирование работника в отдельных случаях по-

вышает производительность и качество труда независимо от содержания трудовой деятельности. Однако только при условии должного содержания самого труда такое стимулирование является дополнительным и эффективным средством формирования отношения к труду как к потребности личности. Данная тенденция подтверждалась также результатами исследований других социологов [см.: 5; 6]. Хотя это не декларировалось, а в отдельных случаях, видимо, и не осознавалось, по содержанию и по контексту, скорее предполагаемому, нежели прямо обсуждаемому, то были явные попытки экспликации “новой этики” трудовой деятельности, присущей новому, социалистическому мироустройству, в отличие от протестантской этики М.Вебера, которая ценностно конституировала и легализировала рыночную, капиталистическую экономику. Доктрина “профессии как призвания” придавала, кроме того, сакральный характер трудовым усилиям — именно в труде должен постигать человек смысл бытия в мире и оправдывать собственное существование.

Концепция, реализованная в программе исследований “Человек и его труд”, соответствовала, разумеется, международным стандартам. Примерно в то же время известный американский социолог Ф.Херцберг предложил двухфакторную модель мотивации труда для эмпирического описания удовлетворенности трудом; согласно этому подходу удовлетворенность и неудовлетворенность трудом принадлежат к разным плоскостям трудового поведения работника и обусловлены принципиально различными факторами: удовлетворенность выступает в качестве функции содержательности выполняемой работы, а неудовлетворенность является функцией условий труда. Авторы проекта “Человек и его труд” не только выявили роль высших мотиваторов, но и привязали типы мотивации к видам труда, чего не было у Ф.Херцберга. Плодотворности и эвристичности заявленных тогда подходов выдержали проверку временем, и их можно легко распознать в концепции постепенного перехода от доминирования материалистических ценностей в массовом сознании к постматериалистическим, получившей эмпирическое подтверждение в многочисленных национальных и международных сравнительных исследованиях последнего десятилетия XX века [см., напр.: 7].

Между тем противопоставление мотивационного значения содержания труда (сегодня мы бы сказали “постматериалистической” ценности) и роли заработной платы (“материалистической” ценности) не всем исследователям представлялось уместным, в частности, если учесть практики выравнивания оплаты труда разного качества и сложности, присущие экономике того времени. Так, И.Попова отмечала, что как ориентация на заработок неадекватно отражает отношение к труду как средству существования, так и ориентация на содержание труда не может выступать основным эмпирическим показателем отношения к труду как к жизненной необходимости [8, с. 145]. Кроме того, в конце 1970-х годов в повторном исследовании ленинградские социологи также зафиксировали сдвиг общей направленности интересов личности от общественно-производственной активности в сторону семейно-бытовой и потребительской активности. Эти тенденции, по их мнению, свидетельствовали о том, что структура ценностных ориентаций и мотивов подвержена существенному влиянию стиля и образа жизни и не может быть объяснена исключительно производственными факторами [9]. В.Ядов обратил внимание и на то, что заметно возросли требования рабочих к условиям труда, и пришел к выводу о том, что формируется другое отношение к труду, “характеризующееся скорее рациональностью, нежели энту-

зиазмом” [10, с. 60]. Более чем два десятилетия исследований отношения к труду обнаружили, как мы это понимаем сегодня, весьма интересное обстоятельство. Несмотря на все надежды, возлагавшиеся на так называемую научно-техническую революцию (НТР) или автоматизацию производства, ни содержание труда, ни общие условия функционирования социалистической экономики практически не менялись. Однако социологи наблюдали, что поведение рабочих не соответствует сконструированным концептуальным схемам, и потому упорно пытались совершенствовать их. Иначе говоря, имели место жесткая, неподатливая экономическая реальность, с одной стороны, и заметная эволюция понятийных конструкций — с другой. Вопрос, по-видимому, в том, чтобы выяснить, было ли это движение приближением к “реальности” или, наоборот, отступлением от нее.

События конца 1980-х и начала 1990-х годов дали толчок радикальным изменениям во всех точках того общего пространства жизни индивидов, которое мы называем обществом. Сфера труда и трудовой этики не была исключением. В социологической литературе появляются первые попытки осуществить анализ предшествующих концептуальных положений и очертить теоретико-методологические основания решения современных проблем трудовой мотивации. Ю.Неймер выделяет факторы, обусловившие идеологическую предвзятость бытовавших концепций отношения к труду. По мнению исследователя, к ним относятся: принятие тезиса о непременном и достаточно скором стирании существенных различий между людьми, занятыми физическим и умственным, квалифицированным и неквалифицированным трудом; чрезмерный оптимизм в отношении содержания труда как совокупности предпосылок развития творческих способностей личности в конкретном виде трудовой деятельности; недооценка индивидуальных наклонностей и духовных запросов личности работника [11, с. 29].

В этот период — смены социально-экономических основ хозяйствования — наиболее распространенной в социологии труда стала концепция адаптации работников к возникающим, утверждающимся, изменяющимся или исчезающим вне сферы компетентности и влияния отдельного человека условиям. В итоге в мотивационное ядро перемещается и возводится в статус основного мотива императив приспособления рабочего к новым ситуациям найма и труда. Исследования, выполнявшиеся в этой перспективе, фактически исходили из тезиса об обреченной на пассивность личности, не способной корректировать параметры рынка труда [12–15]. При неоспоримых достоинствах такой перспективы здесь снова заметна абсолютизация концептуальной схемы. Между тем коррекция отдельных нюансов, перенесение акцентов на активность работника ощутимо расширяли возможности анализа трудовой мотивации на основе оценки многообразия реальных ситуаций и способов ориентации человека в современном мире, отношения к тому социальному капиталу, который — так или иначе — оказывается задействованным в новых жизненных обстоятельствах. Фактически речь идет о возможностях выявления потенциала свободы личности в контексте императивов рынка труда, его емкости и динамичности, а также дифференцированно распределенной способности индивидов аккумулировать и создавать ресурсы улучшения условий своего существования.

Отношение к труду включает те смыслы, которые человек вкладывает в труд как жизненную ценность независимо от характера выполняемой работы [16, с. 48]. Проблема ценности труда возникает лишь в посттрадиционных об-

ществах, поскольку формируется механизм социального поведения, предполагающего выбор, а не только соблюдение обычаев. Сегодня международные исследования ценностных систем обнаруживают значительные межкультурные различия ценности труда [17]. Новейшие исследования в этой сфере указывают на противоречивые тенденции в отношении к труду как ценности в высокоразвитых странах в условиях современного производства и гибких систем организации труда [18]. В социологии изучение ценностей связано с анализом их “индивидуальных эквивалентов” — ценностных ориентаций. Известно, что ценностные ориентации как элементы внутренней структуры личности формируются и закрепляются жизненным опытом индивида в процессах социализации и социальной адаптации. Поэтому не случайно в последнее время исследования в сфере отношения к труду базируются на ценностном подходе [19–24]. Этот подход позволяет выяснить причины несоответствия между целевыми ориентирами развития трудовой сферы, с одной стороны, и ценностно-нормативными представлениями субъектов труда — с другой. В частности, отечественные экономические исследования в сфере труда сосредотачивают внимание на том, что трудности реализации рыночных реформ связаны с недооценкой роли духовных оснований хозяйственной, в том числе трудовой, деятельности людей [25, с. 22].

Постепенная институционализация новых социально-экономических отношений объективно требует возобновления исследований трудовой мотивации, в частности ценностно-нормативных представлений в сфере труда. И некоторое обострение исследовательского внимания к этой проблеме действительно наблюдается. В конце 1990-х и в начале 2000-х годов опубликован ряд исследований российских ученых В.Ядова, А.Здравомыслова, В.Патрушева, А.Темницкого, Г.Бессокирной и др., в которых анализируются тенденции изменений в мотивационной структуре наемных работников на предприятиях в постсоветский период [4; 22; 26–29], общие изменения в структуре рабочего класса в украинской социологии изучает Е.Симончук [30], однако отношение к труду вне поля зрения ученых. Впрочем, очевидно, что без обоснованного изучения состояния трудовой мотивации рабочих и ее динамики в предшествующий период невозможно создание рациональной системы мотивационного менеджмента, способного обеспечить максимизацию интенсивности и качества труда наемных работников.

### ***Отношение к работе на промышленных предприятиях***

Рассмотрим результаты исследования, целью которого было выявление особенностей проявления ценностно-мотивационных факторов, детерминирующих отношение к труду и удовлетворенность им у рабочих промышленных предприятий в современных условиях. Эмпирической базой являются данные социологического обследования рабочих трех судостроительных предприятий г. Николаева<sup>1</sup>. Функционируя в пределах единой отрасли,

<sup>1</sup> Проведено в марте–июле 2006 года социологической лабораторией Национального кораблестроительного университета им. адмирала Макарова. Выборка двухступенчатая, районированная. Критерий районирования — функциональное содержание труда. Методы исследования: анкетный опрос. Опрошено 790 рабочих типичных для судостроительной области специальностей. Выборочная совокупность репрезентативна по возрасту, полу, уровню образования. Погрешность выборки — 2,7%.

предприятия различаются по формам собственности и отношениям между управленческими структурами и наемными работниками. Первое предприятие находится в государственной собственности (государственное), на нем сохраняются традиции советской организации и культуры труда: бессрочный найм, регулярные собрания трудового коллектива на всех уровнях, развитая социальная инфраструктура, сильные позиции профсоюза. Второе предприятие по форме собственности является акционерным обществом с участием государства (государственное акционерное). Администрация предприятия демонстрирует стремление к сбалансированию производственно-экономической и социальной функций предприятия. Третье — акционерное предприятие с участием иностранного капитала (частное акционерное) активно внедряет капиталистическую модель организации труда: жесткие тейлористские принципы контроля за работой, выведение социальной сферы за пределы предприятия, ослабление позиций профсоюза, рационализация и формализация трудовых отношений на основе трудового контракта. Можно предположить, что такие различия в социальной организации предприятий повлекут за собой и различия в оценках рабочими собственной трудовой ситуации. В то же время понятно, что на отношение к труду влияют не только те организационные и правовые основания функционирования предприятий, которые недавно сложились или только еще формируются, но и сохранившиеся в памяти и актуальном сознании людей о том, что на структуру трудовой мотивации влияет как прошлое советского, так и нынешнего постсоветского личного опыта работников.

В опросе фиксировалась удовлетворенность работой и ее отдельными элементами, традиционно рассматриваемая как один из основных индикаторов субъективного отношения к труду (табл. 1). Использовалась методика, разработанная В.Ядовым с сотрудниками, что позволило провести обоснованные сравнения с полученными российскими коллегами результатами. Ответы респондентов на предлагаемые открытые вопросы уточняли их оценки производственной ситуации на предприятиях. При стандартном отклонении 0,4–0,6 балла с вероятностью 0,99 статистически значимыми являются различия 0,1 в средних оценках.

Довольно высоким оказался уровень удовлетворенности трудом в целом — индекс удовлетворенности колеблется в пределах от 3,6 балла у рабочих госпредприятия до 4,1 балла среди рабочих государственного акционерного предприятия. Согласно прямому распределению ответов, три четверти опрошенных высказали удовлетворенность работой (при этом каждый третий полностью удовлетворен, а 40,5 % респондентов указали, что “работой скорее удовлетворены, чем неудовлетворены”). Однако высокий уровень общей удовлетворенности работой сочетается с неудовлетворенностью отдельными элементами трудовой ситуации.

Наблюдается весьма ощутимая неудовлетворенность размером заработной платы (средний балл — 2,6). На частном предприятии удовлетворенность заработной платой оказалась самой низкой среди всех оцениваемых элементов производственной ситуации, и к тому же в 1,5 раза меньшей, чем на госпредприятиях. Скорее всего, это объясняется высокой дифференциацией оплаты труда среди разных категорий рабочих на данном предприятии. Очевидно, что оценка размера заработной платы не является определяющей для удовлетворенности работой на предприятии. Можно предположить, что структура связей между оценками разных элементов производст-

венной ситуации и удовлетворенностью работой на предприятии в целом является сложным образованием и включает как уже известные факторы, выявленные еще в исследованиях советских времен (условия труда и содержательность выполняемой работы), так и новые, в частности страх потерять работу как неотъемлемый элемент современной повседневной жизни многих работающих. Из таблицы 1 видно, что индекс удовлетворенности гарантиями занятости составляет от 3,5 на государственном акционерном предприятии до 3,9 балла на частном и является одним из самых высоких наряду с оценками отношений с коллегами и содержания труда. Согласно прямому распределению ответов, почти половина опрошенных (47,2 %) выразили удовлетворенность гарантиями занятости на своем предприятии.

**Таблица 1**

**Удовлетворенность рабочих работой в целом и ее отдельными элементами (средневзвешенная оценка по пятибалльной шкале)\***

Удовлетворенность	Предприятие		
	государственное	государственное акционерное	частное акционерное
Работой в целом	3,6	4,1	3,8
Размером заработка	2,8	3,0	2,0
Гарантиями занятости	3,7	3,5	3,9
Содержанием труда	3,8	4,0	3,9
Отношениями с коллегами по работе	4,4	4,2	4,0
Отношениями с руководством	3,0	2,9	2,9
Физической нагрузкой	2,7	2,7	2,3
Состоянием оборудования	2,4	2,9	2,7
Организацией труда	2,7	2,9	2,6
Техникой безопасности	3,0	3,2	2,8
Санитарно-гигиеническими условиями	2,8	2,8	2,2
Сменностью	2,5	3,6	3,7
Ритмичностью	2,7	2,7	2,9
Разнообразием работы	3,5	3,7	3,8
Значимостью продукции	3,5	3,8	3,8
Перспективами повышения квалификации	3,3	3,5	3,5

\* Свою удовлетворенность трудом в целом респонденты оценивали по шкале: “полностью удовлетворен” (5), “скорее удовлетворен, чем неудовлетворен” (4), “не могу сказать, удовлетворен или нет” (3), “скорее неудовлетворен” (2), “совсем неудовлетворен” (1). Кроме того, в ответе на вопрос “Что Вам нравится и что не нравится в Вашей нынешней работе?” респонденты выделяли привлекательные и непривлекательные черты работы. В списке из 14 пунктов можно было отметить сколько угодно позиций [4, с. 313–314].

Отношения с коллегами по работе были традиционной ценностью среди рабочих в советское время. Высокая мотивационная значимость этого

фактора неоднократно отмечалась в российских исследованиях [31, с. 87; 23, с. 87; 28, с. 110]. Высокая оценка отношений с коллегами подтверждает ценность коллективного труда и для современных рабочих, что свидетельствует о воспроизводстве рабочей солидарности на постсоветских промышленных предприятиях, несмотря на направленность управленческих практик на индивидуализацию трудовых отношений.

Оценки значимости продукции, которую выпускает предприятие, также оказались выше среднего уровня. Анализ открытых ответов свидетельствует о том, что уважительное отношение к судостроительным профессиям, вообще к “корабельному делу” сохраняет свою значимость в сознании рабочих, даже несмотря на продолжающийся упадок судостроительного производства. Содержание труда в значительной мере обуславливает личностное отношение работника к выполняемой работе. Довольно высокая оценка содержания выполняемой работы рабочих всех трех предприятий (3,8–4,0 балла) обусловлена, по моему мнению, наукоемким, высокотехнологическим характером труда в судостроительном производстве, что, несмотря на кризисные явления в отрасли в целом, стимулирует интерес к самому процессу труда. В тех аспектах труда, которые оказались важными для большинства опрошенных — содержание труда, его разнообразие, общественная значимость — воплощены, по-видимому, наиболее общие ценности, присущие работникам независимо от социально-экономических условий, складывающихся в обществе: их фиксировали в 60-х годах прошлого века, они обнаруживаются и сейчас.

Условия труда являются важным фактором трудовой деятельности, от которого зависит не только результативность труда, но и трудоспособность рабочего, его физическое здоровье, период социальной активности и т.п. В многочисленных исследованиях советского периода было доказано, что условия труда — весомый фактор, влияющий на отношение работников к работе и степень удовлетворенности ею, на эффективность производства в целом. В качестве аналитической категории условия труда делятся на ряд операциональных понятий. В исследовании рабочие оценивали такие элементы, как санитарно-гигиенические условия, состояние оборудования, физическая нагрузка, техника безопасности, организация труда, ритмичность и сменность труда. Данные таблицы 1 свидетельствуют о низком уровне удовлетворенности этими аспектами труда (индексы удовлетворенности ниже среднего уровня — от 2,6 до 3,0 в среднем по выборке). Только 7,8% рабочих на обследованных предприятиях удовлетворены всеми элементами условий труда. Анализ открытых ответов показал, что причины неудовлетворенности заключаются прежде всего в неустроенности элементарных аспектов производственного быта: несвоевременной выдаче спецодежды, отсутствии вентиляции в производственных помещениях, плохом состоянии бытовых помещений. В целом это реалистичная реакция на трудовую ситуацию: по данным официальной статистики в 2004 году 46,5% работников судостроительной отрасли работали в условиях, не соответствующих санитарно-гигиеническим нормам, и это втрое превышает средний показатель по промышленности области [32, с. 65].

Как видно из таблицы 1, индекс удовлетворенности санитарно-гигиеническими условиями на частном предприятии ниже по сравнению с другими заводами. У рабочих частного предприятия также самая низкая удовлетворенность физической нагрузкой. Очевидно, это обусловлено внедрением за-

падных стандартов высокой интенсивности труда на заводе. Высокие требования к соблюдению трудовой и производственной дисциплины в субъективном восприятии рабочих отражаются в ощущении физической нагрузки, утомительности и напряженности выполняемой работы и, соответственно, ведут к меньшей степени удовлетворенности данным аспектом труда.

На государственном предприятии повышенную неудовлетворенность вызывает состояние оборудования. Низкая оценка этого элемента условий труда вполне оправдана: на момент обследования среди всех корабельных заводов города этот завод имел наиболее изношенные производственные фонды, устаревшее оборудование [33, с. 26]. Вместе с тем отсутствие высокотехнологических достроительного и машиностроительного производственных подразделений, преобладание на предприятии корпусосборочного производства, являющегося более простым по технологическому содержанию процессом, обуславливают более низкую по сравнению с другими предприятиями оценку разнообразия работы. Более низкой является также удовлетворенность значимостью продукции у рабочих этого завода: 3,5 балла против 3,8 на государственном акционерном и частном предприятиях, где реализуется полный технологический цикл построения судов [33, с. 27].

Для понимания механизмов формирования трудовых установок в новых экономических условиях важно выявить, какие аспекты труда представляются рабочим наиболее существенными, какие мотивы являются определяющими в структуре трудовой мотивации. Сравнивая балльные оценки удовлетворенности трудом, мы не можем определить соотносительную значимость (ранг) отдельных элементов в структуре удовлетворенности. Для этого воспользуемся методикой вычисления индексов, разработанной авторами исследования “Человек и его труд” [4, с. 73]. Методика заключается в сравнении оценок разных элементов производственной ситуации (ЭПС) в крайних группах рабочих, различающихся между собой по степени удовлетворенности трудом. Мотивационная значимость разных элементов производственной ситуации (ЭПС) представлена в таблице 2.

Первое место занимают перспективы повышения квалификации. Высокая оценка, скорее всего, объясняется некоторым оживлением ситуации на рынке судостроительных профессий. Для рабочих при оценке работы становятся важными такие ее аспекты, как успехи в профессиональном и карьерном росте, то есть то, что может обеспечить высокий и надежный заработок, а в более широком смысле — конкурентность на рынке труда. Возможности повышения квалификации на своем предприятии позитивно оценили 38,1% рабочих. В целом в последние годы в связи с активизацией спроса на рабочие профессии наметилось улучшение ситуации в сфере профессионального обучения и переподготовки рабочих судостроительных предприятий. Кадровая политика на предприятиях нацелена на привлечение и сохранение высококвалифицированных рабочих основных судостроительных профессий благодаря ощутимому (в два с половиной — три раза по сравнению со средним по предприятию) повышению заработной платы таких специалистов.

На государственных предприятиях второе место, как и по выборке в целом, занимает мотив заработка. Вместе с тем на частном предприятии вторым в иерархии мотивов оказался мотив гарантированной занятости. В обоих случаях наблюдаем доминирование “гигиенической” мотивации, но, условно говоря, рабочие частного предприятия по сравнению со своими коллегами на госпредприятиях перешли с низшей степени известной

иерархии потребностей А. Маслоу — мотивации выживания — на вторую ступень — мотивацию безопасности и стабильности. Третье место на шкале мотивов по выборке в целом занимает содержание труда, но на разных заводах картина существенно различается. На госпредприятии мотивационный “вес” этого фактора меньше, чем значение условий труда и гарантий занятости; на частном предприятии содержание труда уступает заработной плате, а также мотивам социального характера, в частности значимости продукции, отношениям с коллегами и отношению руководства. При этом на госпредприятиях отношения с коллегами по работе наименее значимы в ряду трудовых мотивов: независимо от того, удовлетворены или не удовлетворены респонденты своим трудом в целом, все они одинаково высоко оценивают состояние взаимоотношений в трудовом коллективе.

Таблица 2

## Иерархия мотивов, определяющих общую удовлетворенность работой\*

Элемент производственной ситуации	Государственное		Государственное акционерное		Частное акционерное		Выборка в целом	
	$v_1-v_2$	Ранг	$v_1-v_2$	Ранг	$v_1-v_2$	Ранг	$v_1-v_2$	Ранг
Перспективы повышения квалификации	0,52	1–2	0,52	1	0,46	1	0,48	1
Размер заработной платы	0,52	1–2	0,34	2	0,24	6	0,31	2
Содержание труда	0,32	6	0,33	3	0,21	7	0,27	3
Значимость продукции	0,26	7	0,22	5	0,32	4	0,24	4
Состояние оборудования	0,49	3	0,16	7	0,20	–	0,27	5
Гарантии занятости	0,42	4	0,06	–	0,38	2	0,25	6
Организация труда	0,39	5	0,20	6	0,18	–	0,24	7
Отношения с руководством	–0,01	–	0,32	4	0,31	5	0,19	–
Отношения с коллегами по работе	0,12	–	0,05	–	0,35	3	0,12	–

\* Общая удовлетворенность работой определялась на основе логического квадрата.  $v_1$  — индекс оценки ЭПС теми, кто удовлетворен трудом (пункты 4 и 5 пятибалльной шкалы);  $v_2$  — индекс оценки ЭПС теми, кто не удовлетворен работой (пункты 1, 2 и 3 пятибалльной шкалы); ответы, свидетельствующие о противоречивом отношении к работе, не включались в анализ.

Для большей наглядности в плане показателей удовлетворенности следует сравнить их с некоторыми образцами. В качестве таковых могут послужить данные исследования “Человек и его труд” о мотивах удовлетворенности трудом советских и американских рабочих в 1960–1970-х годах (табл. 3). Хотя выборки довольно разные, а сравнение весьма условное, тем не менее можно обнаружить как совпадения, так и различия.

Сравнивая данные для американских и советских рабочих с аналогичными данными для украинских рабочих, следует отметить большую близость иерархии факторов удовлетворенности трудом по нашей выборке в целом к структуре трудовой мотивации молодых рабочих в советское время. “Ядро” структуры в обоих случаях образуют факторы содержания труда, заработной платы перспектив квалификационного роста. Далее по значи-

мости идут условия труда и трудовые взаимоотношения. По данным нашего опроса в выборке в целом гарантии занятости не вошли в число важнейших трудовых мотивов, влияющих на удовлетворенность трудом. Можно предположить, что в ситуации увеличения спроса на рабочую силу, особенно квалифицированную, и повышения ее мобильности, ориентация на другие аспекты труда — его содержание и условия, а также возможности продвижения — оказываются не менее важными, нежели гарантированность рабочего места. Таким образом, говорить о радикальной трансформации структуры трудовой деятельности современных рабочих по сравнению с советским периодом не приходится.

Таблица 3

**Соотношение рангов мотивационной значимости ЭПС для американских, советских и украинских рабочих\***

Элемент производственной ситуации	США	СССР	Украина			
	по данным Ф.Херцберга до 1957 года включительно, N = 3009	По опросам молодых рабочих в Ленинграде, N = 2665	По опросам рабочих судостроительных предприятий в Николаеве:			
			государственное, n = 193	государственное акционерное, n = 256	частное, n = 341	выборка в целом, N = 790
Перспективы повышения квалификации	4–5	2–3	1–2	1	1	1
Размер заработной платы	2	2–3	1–2	2	5	2
Содержание труда	6	1	5	3	6	3
Условия труда	7	4	3	5	7	4
Гарантии занятости	1	–	4	6	2	5
Отношения с администрацией	4–5	5	7	4	4	6
Отношения с коллегами	3	6	6	7	3	7

\* Ранги присвоены на основании данных таблицы 43 ленинградского исследования [4, с. 259] и таблицы 2 данной статьи.

Вместе с тем наблюдаем заметные различия между заводами. На госпредприятии условия труда и гарантии занятости оказались более значимыми, чем содержание труда. Последний фактор оказался на пятом месте. Вероятно, тут проявилась самая низкая адаптированность данного предприятия к рыночной среде. В определенной мере на нем преобладает стратегия выживания — как на уровне управления, так и в индивидуальных трудовых практиках.

Структура трудовых мотивов рабочих частного предприятия оказалась наиболее близкой к капиталистической модели мотивации. Проблема гарантированной занятости имеет для рабочих этого предприятия первоочередное значение, уступая лишь перспективам повышения квалификации. Она занимает то место, которое для советского рабочего — занимало содержание его труда (в условиях отсутствия безработицы в СССР). Содержание и условия труда (раньше, в советское время ведущие факторы удовлетво-

ренности рабочих), наоборот, оказались наименее весомыми для работников данного предприятия. Это позволяет высказать предположение, что структура мотивации рабочих завода, в управлении которым участвуют иностранные компании, является следствием социокультурных изменений в сфере труда, обусловленных внедрением западных практик управления.

Определение смыслов, которые личность вкладывает в труд как жизненную ценность, — неотъемлемая составляющая исследования проблемы отношения к труду. Учитывая особенности экономической ситуации в стране в 1990-е годы, связанные с ростом безработицы и резким падением уровня жизни большинства населения, вполне естественным было доминирование в массовом сознании отношения к труду исключительно как к средству выживания. При этом все прочие аспекты труда, делающие возможным отношение к нему как к самостоятельной ценности (как к возможности реализации врожденных способностей, получения знаний, достижения успеха и общественного признания), хотя и не исчезли вовсе, однако оказались на периферии ценностного сознания населения [34, с. 146]. Но улучшение экономической ситуации, изменения на рынке труда, рост реальной заработной платы в 2000-е годы, по-видимому, могли бы привести к повышению значимости труда как такового (безотносительно к его оплате). Безусловно, в “чистом виде” ориентация на труд только как на источник средств существования, равно как и восприятие труда только как самоценности, в социальной реальности не встречается. Речь идет лишь о тех или иных доминантах в отношении к труду. В ходе опроса предпринималась попытка с использованием методического инструментария ленинградского исследования “Человек и его труд” выявить установки рабочих преимущественно на содержательность самого процесса труда или преимущественно на заработок как вознаграждение за труд.

Индикатором терминальности в отношении к труду как к ценности (труд как самоценная сфера жизнедеятельности, способ самореализации личности) является согласие респондентов с суждениями “Хороша та работа, где ты приносишь больше пользы, где ты необходим” и “Нельзя забывать о зарплате, но основное — смысл работы, ее общественная польза”. Инструментальность в отношении к труду (его вспомогательная роль по отношению к удовлетворению потребностей, находящихся за пределами сферы труда) проявляется в согласии с суждениями “Хорош любой труд, если он хорошо оплачивается” и “Зарплаток — главное, но нужно думать и о смысле работы”. Анализ результатов свидетельствует, что труд имеет самостоятельную ценность для относительно небольшой части рабочих, тогда как инструментальную ценность — для большинства (соответственно 27,9% и 72,1% по выборке в целом).

Инструментальность в отношении к труду сильнее выражена у рабочих частного предприятия (78,2%). Отсюда можно предположить, что формализация трудовых отношений на принципах контрактной системы найма и внедрения капиталистической модели организации труда способствует более прагматичному отношению к труду на данном предприятии. Отношение к труду как самоценности более распространено на госпредприятиях (32,5%). Возможно, именно установка на смысл и общественную значимость выполняемой работы побуждает определенную часть рабочих этих предприятий продолжать работать там, хотя уровень оплаты труда на этих заводах остается невысоким.

Мнения рабочих о значимости для них работы, хотя и несущественно, но различаются и в зависимости от возраста — наиболее прагматичными оказались те, кому еще не исполнилось 30 лет (табл. 4).

Таблица 4

**Распределение по возрасту ответов на вопрос:  
“Какое из суждений отражает Ваше мнение?”, %**

Варианты ответов	До 30 лет (n = 229)	31–45 лет (n = 335)	46 лет и больше (n = 202)
Хороша любая работа, если она хорошо оплачивается	41,9	35,5	36,1
Зарботок — главное, но нужно думать и о смысле работы	42,8	35,8	31,7
Нельзя забывать о зарботке, но основное — смысл работы, ее общественная польза	7,4	11,3	14,9
Хороша та работа, где ты приносишь больше пользы, где ты необходим	7,9	17,3	17,3

Среди молодых рабочих по сравнению с рабочими старшей возрастной группы (46 лет и старше) в 1,3 раза больше тех, кто рассматривает труд преимущественно как средство заработка, и вдвое меньше тех, кто соглашается с суждением о труде как самоценности безотносительно к заработку. Такие различия можно объяснить не только возрастными особенностями, но и воздействием социокультурных изменений в обществе, которые младшая возрастная когорта застала на этапе социализации. Следует учитывать утверждение Р.Инглхарта о том, что “в условиях серьезных и постоянных сдвигов социетального характера преобразования затрагивают даже ключевые элементы культуры, однако эти изменения должны происходить скорее с вытеснением одного поколения другим, нежели путем перестройки сознания взрослых людей, чья социализация уже состоялась” [35, с. 252]. На момент распада советской системы рабочим младшей возрастной группы было не более 15 лет, трансформация общепринятых общественных норм и стереотипов в собственные ценности происходила для них в условиях стремительного разрушения этих норм. В противовес самоценности труда в советской идеологии идеологемой новых рыночных реалий стали высокий заработок и материальная обеспеченность [36, с. 112], что и нашло отражение в ответах молодых рабочих.

В качестве дополнительного индикатора ценностного отношения к труду использовались ответы рабочих на вопрос “Согласитесь ли Вы на статус безработного, если размер пособия по безработице будет Вас устраивать?”. Утвердительный ответ интерпретировался как ориентация на незанятость. В целом по выборке желание выйти из сферы оплачиваемой занятости продемонстрировал каждый пятый респондент (20,6%), еще 18,2% не смогли определиться. Вероятно, распространению среди рабочих такой установки способствовала длительная практика неполной занятости в кризисные 1990-е годы, когда в определенные годы до 90% персонала судостроительных заводов находились в вынужденных отпусках по инициативе администрации.

Неодинакова и степень распространенности ориентации на незанятость в разных профессиональных и социально-демографических группах рабочих. Наибольшая доля утвердительных ответов — в группе занятых малоквалифицированным ручным трудом (40%), среди рабочих со средним и неполным средним образованием (29% и 24% соответственно) и среди тех, кто работает на предприятии менее пяти лет (22,6%). То есть готовность оставить сферу профессиональной деятельности обнаруживается в группах рабочих, характеризующихся меньшей конкурентоспособностью. Среди высококвалифицированных групп эта ориентация выражена слабее. Исходя из известных нам имеющихся социокультурных норм, можно было бы предположить, что женщины больше, чем мужчины, ориентированы на незанятость. Однако полученные данные этого не подтверждают. Доля готовых согласиться на статус безработного при условии достаточной материальной помощи практически одинакова среди мужчин и женщин — 20,0% и 20,9% соответственно.

На основе группирования показателей терминальности и инструментальности в отношении к работе показателем ориентации на незанятость были выделены две полярные типологические категории рабочих и одна смешанная.

Таблица 5

**Типы отношения рабочих к работе  
по соотношению терминальности/инструментальности, %**

Типы отношения	Типы предприятий			
	государственное	государственное акционерное	частное акционерное	в среднем
Терминальное отношение: главным в работе человек считает ее смысл, общественную значимость и не согласен бросать работу при условии достаточной социальной помощи	27,7	29,4	21,0	25,7
Смешанное отношение: терминальность в одних аспектах, инструментальность — в других	52,4	57,8	54,2	55,3
Инструментальное отношение: главным в работе человек считает заработок и мог бы бросить работу, если бы социальная помощь была достаточной	19,8	12,7	24,8	19,0

Соотношение удельного веса противоположных типологических групп составляет в среднем 26% (терминальный) к 19% (инструментальный). Большинство рабочих (55%) образуют смешанный тип. Однако наибольшей долей рабочих с терминальным типом отношения к труду оказалась на государственном акционерном предприятии (различие с частным статистически значимо на уровне 5%), а инструментальный тип чаще встречается на частном предприятии (различие с государственным акционерным статистически значимо на уровне 1%).

## Выводы

Проведенные наблюдения дают основания для определенных выводов об отношении к труду рабочих и детерминирующих его ценностно-мотивационных факторах. Во-первых, высокий уровень удовлетворенности работой (ее наличием) сочетается с высоким уровнем неудовлетворенности отдельными элементами производственной ситуации, при этом доминирование “гигиенических” мотивов проявляется даже у довольно благополучных групп рабочих. Среди основных направлений организации труда особое внимание следует уделить улучшению условий труда. Во-вторых, иерархия трудовых мотивов рабочих государственных предприятий остается близкой к структуре трудовой мотивации советского времени. Наряду с этим структура трудовых мотивов рабочих частного предприятия оказалась ближе к капиталистической модели мотивации, что свидетельствует о зависимости формирования ценностно-мотивационных структур рабочих от условий найма и условий труда. В-третьих, инструментальный характер трудовой мотивации присущ (в большей или меньшей мере) всем группам рабочих. Готовность оставить сферу профессиональной деятельности в случае достаточной социальной помощи сильнее проявляется среди представителей группы неквалифицированного физического труда и рабочих с низким уровнем образования, то есть наименее конкурентоспособных групп наемных работников. В-четвертых, терминальное восприятие труда, актуализирующее творческий потенциал рабочих и способствующее улучшению общего отношения к труду, можно рассматривать как их дополнительный социальный ресурс. Незначительная доля рабочих, обнаруживших терминальный тип отношения к труду, не дает оснований говорить о формировании в рабочей среде определенной тенденции. Тем не менее увеличение их численности через средства мотивационного менеджмента может оказаться прогрессивным путем повышения эффективности производства в целом.

## Литература

1. Дворецкая Г.В., Махнарылов В.П. Социология труда: Учебное пособие. — К., 1990.
2. Штольберг Р. Социология труда. — М., 1982.
3. Человек и его работа / Под ред. А.Г.Здравомыслова, В.П.Рожина, В.А.Ядова. — М., 1967.
4. Здравомыслов А.Г., Ядов В.А. Человек и его работа в СССР и после: Учебное пособие для вузов. — М., 2003.
5. Ручка А.А., Сакада Н.А. Стимулирование и мотивация труда на промышленном предприятии. — К., 1988.
6. Хмелько В.Е. Тенденции влияния НТР на запросы и структуру жизненных ценностей рабочих промышленности // Социальное и культурное развитие рабочего класса в социалистическом обществе. — М., 1982. — Ч. 2. — С. 158–182.
7. Инглехарт Р. Постмодерн: меняющиеся ценности и изменяющиеся общества // ПОЛИС. — 1997. — № 4. — С. 6–32.
8. Попова И.М. Стимулирование трудовой деятельности как способ управления. — К., 1976.
9. Ядов В.А. Мотивация труда: проблемы и пути развития исследований // Советская социология. — М., 1982. — Т. 2. — С. 29–38.
10. Ядов В.А. Отношение к труду: концептуальная модель и реальные тенденции // Социологические исследования. — 1983. — № 3. — С. 50–62.

11. *Неймер Ю.Л.* От кризиса общества к кризису труда // Социологические исследования. — 1992. — № 3. — С. 23–32.
12. *Козырева П.М.* Некоторые стратегии адаптационных процессов в сфере труда // Социологические исследования. — 2005. — № 4. — С. 37–48.
13. *Магун В.С., Гимпельсон В.Е.* Стратегии адаптации рабочих на рынке труда // Социологические исследования. — 1993. — № 9. — С. 73–84.
14. *Моисусова Г.А.* Промышленные рабочие в России: адаптация, дифференциация, мобильность // Социологический журнал. — 1998. — № 1/2. — С. 25–27.
15. *Озерникова Т.Г.* Принуждение к труду в переходной экономике // Вопросы экономики. — 2003. — № 9. — С. 51–54.
16. *Киссель А.А.* Ценностно-нормативный аспект отношения к труду // Социологические исследования. — 1984. — № 1. — С. 47–50.
17. *Hofstede Y.* Culture's consequences: International Differences in Work-Related Values. — L., 1980.
18. *Сеннет Р.* Коррозия характера. — М., 2004.
19. *Магун В.С.* Динамика трудовых ценностей российских работников, 1991–2004 гг. // Российский журнал менеджмента. — 2006. — Т. 4. — № 4. — С. 45–74.
20. *Озерникова Т.Г., Хлопова Т.В.* Трудовые ценности молодежи // Народонаселение. — 2002. — № 4. — С. 14–16.
21. *Патрушев В.Д.* Труд и досуг рабочих (Бюджет времени, ценности и мотивы). — М., 2006.
22. *Темницкий А.Л.* Справедливость в оплате труда как ценностная ориентация и фактор трудовой мотивации // Социологические исследования. — 2005. — № 5. — С. 81–88.
23. *Хайруллина Ю.Р.* Ценности в сфере труда: особенности и факторы // Социологические исследования. — 2003. — № 5. — С. 84–88.
24. *Ядов В.А.* Труд в системе жизненных ценностей // Человек и труд. — 2000. — № 1. — С. 39–43.
25. *Богиня Д.П., Семикіна М.В.* Ментальний чинник у сфері праці. — К., 2003.
26. *Патрушев В.Д., Бессокирная Г.П.* Динамика основных ценностей повседневной деятельности и мотивов труда московских рабочих в 90-е годы // Социологические исследования. — 2003. — № 5. — С. 71–80.
27. *Темницкий А.Л.* Рабочие реформируемой России как объект социологических исследований // Мир России. — 2006. — № 2. — С. 79–107.
28. *Чайковская Н.В., Эйдельман Я.Л.* Трудовая мотивация работников промышленности: структура и динамика // Общество и экономика. — 2000. — № 11–12. — С. 104–117.
29. Трудовые отношения на новом частном предприятии / Под ред. А.Л.Темницкого. — М., 2000.
30. *Симончук Е.* Рабочий класс в Украине: хроника потерь // Социология: теория, методы, маркетинг. — 2005. — № 4. — С. 5–25.
31. *Темницкий А.Л.* Социокультурные факторы трудового поведения промышленных рабочих: 1990-е годы // Социологический журнал. — 2002. — № 2. — С. 76–93.
32. Промисловість Миколаївської області — 2004 : Довідкове видання. — Миколаїв, 2005.
33. Діяльність суднобудівних підприємств Миколаївської області : Довідкове видання. — Миколаїв, 2007.
34. *Латин Н.И.* Как чувствуют себя, к чему стремятся граждане России // Мир России. — 2003. — № 4. — С. 5–31.
35. *Ингелгарт Р.* Модернизация и постмодернизация // Новая постиндустриальная волна на Западе : Антология. — М., 1999. — С. 267–268.
36. *Попова И.М., Бессокирная Г.П.* Изменилась ли мотивация труда рабочих в 1990-е годы? Методология и методы изучения, результаты и перспективы исследований // Мир России. — 2005. — Т. XIV. — № 4. — С. 105–137.