

ОКСАНА ДРОЖАНОВА,

старший викладач кафедри філософії та культурології Миколаївського національного університету кораблебудування ім. адмірала Макарова

Ціннісно-мотиваційні чинники ставлення до праці робітників промислових підприємств

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.

За ринкових умов господарювання конкурентоспроможність і соціально-економічний розвиток промислових підприємств значною мірою залежать від забезпеченості їх кваліфікованою робочою силою та її мотивації. Утім, теоретичні та практичні питання впливу ринкових реформ на стан трудової мотивації працівників, рівень їхньої зацікавленості в ефективному використанні своєї робочої сили фактично залишаються поза увагою. Процеси реструктуризації вітчизняного промислового комплексу пов'язують, головним чином, із фінансовою стабілізацією та реорганізацією правових форм виробництва. Проте освоєння ринкових методів господарювання пов'язане також із виявленням та ефективним використанням внутрішнього потенціалу кожного окремого підприємства, зокрема його людського ресурсу, раціональне використання якого дає змогу досягти суттєвих соціально-економічних результатів без інвестування значних додаткових коштів.

Тому розроблення механізму формування сумлінного ставлення до праці за сучасних умов набуває особливої актуальності з огляду на нагальну потребу в підвищенні ефективності промислового виробництва.

Підходи до вивчення ставлення до праці

У радянській, за класифікацією тодішнього ВАКу, “прикладній соціології” дослідження ставлення до праці належали до найактуальніших. Відповідна проблематика дістала ґрунтовне висвітлення у працях провідних українських і російських соціологів Л.Гордона, Ю.Давидова, А.Здравомислова, Л.Когана, М.Лапіна, В.Моїна, Н.Наумової, Г.Осипова, В.Патрушева, В.Подмаркова, І.Попової, А.Ручки, Г.Соколової, Є.Суїменка, Ж.Тощенко, Б.Тукумцева, З.Файнбурга, В.Ядова. Категорія ставлення до праці розглядалася у соціології праці як найважливіший соціальний чинник продуктивності праці [1, с. 70]. Методологічною базою досліджень радянського періоду слугувала марксистська концепція “відчуження праці”, згідно з якою об’єктивація людиною своїх продуктивних можливостей у капіталістичному суспільстві призводить до відторгнення сутнісних властивостей людини від неї самої внаслідок продажу своєї робочої сили і, як результат, до спустошення особистості та її підкорення зовнішнім силам. Головною перепоною до “вивільнення праці” в марксистській традиції визнавалася приватна власність [2, с. 57]. Оскільки за умов соціалізму цієї перепопи не існувало, то проблема зміщувалася у бік пошуку інших чинників відчуження: таких як адміністративно-командний тип соціальної організації, технократизм в організації виробництва, несприятливі для працівника умови та зміст праці тощо.

Актуальність соціологічних досліджень такого кшталту в 60-ті роки минулого століття була зумовлена, з одного боку, ідеологічним завданням обґрунтування праці як основної сфери життєдіяльності й першої життєвої потреби радянської людини, а з іншого — практичним завданням подолання низької продуктивності праці, виявлення й повнішого використання соціальних резервів у суспільному виробництві, підвищення зацікавленості працівників у високоякісній та високопродуктивній праці. Фундаментальний дослідницький проект лєнінградських соціологів “Людина та її праця” [3; нове видання, доповнене сучасними матеріалами, див.: 4] був спрямований на виявлення відмінностей серед робітників за ступенем утілення нового ставлення до праці. У межах основного предмета — ставлення до праці — розкривалися методологічні передумови, методи й техніка соціологічних розвідок взагалі, виявлялися об’єктивні й суб’єктивні параметри в системі “людина–праця”, вплив типологічних особливостей особистості робітника на ставлення до праці.

Проведені обстеження підтвердили головну гіпотезу стосовно того, що за соціальних умов розвитку радянського суспільства зміст праці, творчі можливості, пов’язані з роботою, є провідними чинниками, що визначають ставлення робітника до праці переважно або як до потреби, або як до засобу існування. Дослідники обґрунтовували тезу про те, що розмір заробітку і матеріальна зацікавленість виступають не як самостійний чинник, а як вторинний, підпорядкований функціональному змісту трудових завдань. Було

виявлено, що матеріальне стимулювання працівника в деяких випадках підвищує продуктивність і якість праці незалежно від змісту трудової діяльності. Проте лише за умов належного змісту самої праці воно є додатковим і ефективним засобом формування ставлення до праці як до потреби особистості. Дана тенденція підтверджувалася також результатами досліджень інших соціологів [див.: 5; 6]. Хоча це не декларувалося, а в окремих випадках, можливо, й не усвідомлювалося, за змістом та за контекстом, радше передбачуваним, аніж прямо обговорюваним, то були очевидні спроби експлікації “нової етики” трудової діяльності, притаманної новому, соціалістичному світоустрою, на відміну від протестантської етики М.Вебера, яка ціннісно конституювала та легалізувала ринкову, капіталістичну економіку. Доктрина “професії як покликання” надавала, крім того, сакрального характеру трудовим зусиллям — саме у праці мала досягати людина сенс буття у світі й виправдовувати власне існування.

Концепція, реалізовувана у програмі досліджень “Людина та її праця”, відповідала, звісно, міжнародним стандартам. Приблизно в той самий час відомий американський соціолог Ф.Герцберг запропонував двофакторну модель мотивації праці для емпіричного опису задоволеності працею; згідно з цим підходом, задоволеність і незадоволеність працею належать до різних площин трудової поведінки працівника і зумовлюються принципово відмінними чинниками: задоволеність є функцією змістовності виконуваної роботи, а незадоволеність — функцією умов праці. Автори проекту “Людина та її праця” не лише виявили роль вищих мотиваторів, але й прив’язали типи мотивації до видів праці, чого не було у Ф.Герцберга. Плідність та евристичність заявлених тоді підходів витримали перевірку часом, і їх можна легко розпізнати в концепції щодо поступового переходу від домінування матеріалістичних цінностей у масовій свідомості до постматеріалістичних, яка дістала емпіричне підтвердження у численних національних та міжнародних порівняльних дослідженнях останнього десятиріччя ХХ століття [див., напр.: 7].

Між тим протиставлення мотиваційного значення змісту праці (сьогодні ми б сказали “постматеріалістичної” цінності) і ролі заробітної платні (“матеріалістичної” цінності) не всім дослідникам видавалося слушним. Зокрема, з огляду на практики вирівнювання оплати праці різної якості та складності, притаманні економіці того часу. Так, І.Попова зазначала, що як орієнтація на заробіток неадекватно відображає ставлення до праці як засобу для життя, так і орієнтація на зміст праці не може виступати основним емпіричним показником ставлення до праці як до життєвої необхідності [8, с. 145]. Крім того, наприкінці 1970-х років у повторному дослідженні лєнінградські соціологи й собі зафіксували зрушення загальної спрямованості інтересів особистості від суспільно-виробничої активності у бік сімейно-побутової та споживацької активності. Такі тенденції, на їхню думку, свідчили про те, що структура ціннісних орієнтацій і мотивів піддається суттєвому впливові стилю та способу життя і не може бути пояснена суто виробничими чинниками [9]. В.Ядов звернув також увагу на те, що помітно зросли вимоги робітників до умов праці, і зробив висновок, що формується інше ставлення до праці, “яке характеризується радше раціональністю, ніж ентузіаз-

мом” [10, с. 60]. Більш як два десятиліття досліджень ставлення до праці виявили, як ми це розуміємо сьогодні, вельми цікаву обставину. Незважаючи на всі надії, що їх покладали на так звану науково-технічну революцію (НТР) чи автоматизацію виробництва, як зміст праці, так і загальні умови функціонування соціалістичної економіки практично не змінювалися. Між тим соціологи спостерігали, що поведінка робітників не відповідає сконструйованим концептуальним схемам, і тому наполегливо намагалися їх удосконалити. Інакше кажучи, мали місце жорстка, невіддатлива економічна реальність, з одного боку, і помітна еволюція поняттєвих конструкцій — з іншого. Питання, видається, в тому, щоб з'ясувати, був такий рух наближенням до “реальності” чи, навпаки, відступом від неї.

Події кінця 1980-х та початку 1990-х років дали поштовх радикальним змінам в усіх точках того спільного простору життя індивідів, який ми називаємо суспільством. Сфера праці та трудової етики не була винятком. У соціологічній літературі з'являються перші спроби здійснити аналіз попередніх концептуальних положень і накреслити теоретико-методологічні основи розв'язання сучасних проблем трудової мотивації. Ю.Неймер виокремлює чинники, які зумовили ідеологічну упередженість колишніх концепцій ставлення до праці. На думку дослідника, до них належать: прийняття тези про неодмінне й досить швидке стирання істотних відмінностей між людьми, зайнятими фізичною і розумовою, кваліфікованою і некваліфікованою працею; надмірний оптимізм щодо змісту праці як сукупності передумов розвитку творчих здібностей особистості у конкретному виді трудової діяльності; недооцінка індивідуальних схильностей і духовних запитів особистості працівника [11, с. 29].

У цей період — зміни соціально-економічних засад господарювання — найпоширенішою у соціології праці стала концепція адаптації працівників до умов, які виникають, утверджуються, змінюються чи зникають за межами компетентності та впливу окремої людини. У результаті у мотиваційне ядро переміщується та зводиться у статус головного мотиву імператив пристосування робітника до нових ситуацій найму та праці. Дослідження, виконані у цій перспективі, фактично виходили з тези про приречену на пасивність особистість, яка не спроможна коригувати параметри ринку праці [12–15]. За незаперечних достоїнств такої перспективи тут знову помітна абсолютизація концептуальної схеми. Між тим корекція окремих нюансів, перенесення акцентів на активність працівника помітно розширювали можливості аналізу трудової мотивації на підставі оцінки різноманіття реальних ситуацій і способів орієнтування особи в сучасному світі, ставлення до того соціального капіталу, який — так чи інакше — виявляється задіяним у нових життєвих обставинах. Фактично йдеться про можливість виявлення потенціалу свободи особистості в контексті імперативів ринку праці, його місткості та динамічності, а також диференційовано розподіленої здатності індивідів акумулювати та створювати ресурси поліпшення умов власного існування.

Ставлення до праці включає ті смисли, які людина вкладає в працю як життєву цінність незалежно від характеру виконуваної роботи [16, с. 48]. Проблема цінності праці виникає лише у посттрадиційних суспільствах,

оскільки формується механізм соціальної поведінки, яка передбачає вибір, а не лише дотримання звичаїв. Сьогодні міжнародні дослідження ціннісних систем виявляють значні міжкультурні розбіжності цінності праці [17]. Новітні дослідження у цій сфері вказують на суперечливі тенденції у ставленні до праці як цінності у високорозвинених країнах за умов сучасного виробництва і гнучких систем організації праці [18]. У соціології вивчення цінностей пов'язане з аналізом їхніх “індивідуальних еквівалентів” — ціннісних орієнтацій. Відомо, що ціннісні орієнтації як елементи внутрішньої структури особистості формуються і закріплюються життєвим досвідом індивіда в перебігу процесів соціалізації та соціальної адаптації. Тому не випадково останнім часом розвідки в царині ставлення до праці ґрунтуються на ціннісному підході [19–24]. Такий підхід дає змогу з'ясувати причини невідповідності між цільовими орієнтирами розвитку трудової сфери, з одного боку, і ціннісно-нормативними уявленнями суб'єктів праці — з іншого. Вітчизняні економічні дослідження у сфері праці звертають увагу на те, що труднощі реалізації ринкових реформ пов'язані з недооцінюванням ролі духовних засад господарської, зокрема трудової, діяльності людей [25, с. 22].

Поступова інституціоналізація нових соціально-економічних відносин об'єктивно потребує відновлення досліджень трудової мотивації, зокрема ціннісно-нормативних уявлень у царині праці. І певне загострення дослідницької уваги до цієї проблеми справді спостерігається. Наприкінці 1990-х і на початку 2000-х років опубліковано низку досліджень російських учених В.Ядова, О.Здравомислова, В.Патрушева, О.Темницького, Г.Бессокирної та ін., в яких аналізуються тенденції змін у мотиваційній структурі найманих робітників на підприємствах у пострадянський період [4; 22; 26–29], загальні зміни у структурі робітничого класу в українській соціології досліджувала О.Симончук [30], проте ставлення до праці залишалося поза увагою науковців. Утім, очевидно, що без ґрунтовного вивчення стану трудової мотивації робітників та її динаміки в попередній період неможливе створення раціональної системи мотиваційного менеджменту, який забезпечив би максимізацію інтенсивності та якості праці найманих працівників.

Ставлення до праці на промислових підприємствах

Розгляньмо результати дослідження, що мало на меті виявити особливості прояву ціннісно-мотиваційних чинників, які детермінують ставлення до праці й задоволеність нею у робітників промислових підприємств за сучасних умов. Емпіричною базою є дані соціологічного обстеження робітників трьох суднобудівних підприємств м. Миколаєва¹. Функціонуючи в

¹ Проведено в березні–липні 2006 року соціологічною лабораторією Національного кораблебудівного університету ім. адмірала Макарова. Вибірка двоступенева, районована. Критерій районування – функціональний зміст праці. Методи дослідження: анкетне опитування. Опитано 790 робітників типових для суднобудівної галузі спеціальностей. Вибіркова сукупність є репрезентативною за віком, статтю, освітою. Похибка вибірки – 2,7%.

межах єдиної галузі, підприємства розрізняються за формами власності й стосунками між управлінськими структурами і найманими працівниками. Перше підприємство перебуває у державній власності (державне), на ньому зберігаються традиції радянської організації та культури праці: безстроковий найм, регулярні збори трудового колективу на всіх рівнях, розвинена соціальна інфраструктура, сильні позиції профспілки. Друге підприємство за формою власності є акціонерним товариством з участю держави (державне акціонерне). Адміністрація підприємства демонструє прагнення до збалансування виробничо-економічної та соціальної функцій підприємства. Третє — акціонерне підприємство з участю іноземного капіталу (приватне акціонерне) активно впроваджує капіталістичну модель організації праці: жорсткі тейлористські принципи контролю за працею, виведення соціальної сфери за межі підприємства, послаблення позицій профспілки, раціоналізація та формалізація трудових відносин на основі трудового контракту. Можна припустити, що такі відмінності в соціальній організації підприємств спричинять і розбіжності в оцінках робітниками власної трудової ситуації. Водночас зрозуміло, що на ставлення до праці впливають не лише ті організаційні та правові засади функціонування підприємств, які щойно склалися або лишень формуються, а й ті, які збереглися в пам'яті та актуальній свідомості людей, що структура трудової мотивації зазнає впливу як минулого радянського, так і сьогоденного пострадянського особистого досвіду працівників.

В опитуванні фіксувалася задоволеність працею та її окремими елементами, що традиційно розглядається як один з основних індикаторів суб'єктивного ставлення до праці (табл. 1). Використовувалася методика, розроблена В.Ядовим із співробітниками, що вможливило проведення обґрунтованих зіставлень із результатами, отриманими російськими колегами. Відповіді респондентів на запропоновані відкриті запитання уточнювали їхні оцінки виробничої ситуації на підприємствах. За стандартного відхилення 0,4–0,6 бала з імовірністю 0,99 статистично значимими є відмінності 0,1 у середніх оцінках.

Доволі високим виявився рівень задоволеності працею в цілому — індекс задоволеності коливається в межах від 3,6 бала у робітників держпідприємства до 4,1 бала серед робітників державного акціонерного підприємства. За прямим розподілом відповідей три чверті опитаних висловили задоволеність працею (при цьому кожен третій повністю задоволений роботою, а 40,5 % респондентів зазначили, що “роботою радше задоволені, ніж незадоволені”). Проте високий рівень загальної задоволеності працею поєднується з незадоволеністю окремими елементами трудової ситуації.

Спостерігається доволі відчутна незадоволеність розміром заробітку (середній бал — 2,6). На приватному підприємстві задоволеність заробітком виявилася найнижчою серед усіх оцінюваних елементів виробничої ситуації та ще й у 1,5 раза меншою, ніж на держпідприємствах. Найімовірніше це пояснюється високою диференціацією оплати праці серед різних категорій робітників на даному підприємстві. Очевидно, що оцінка розміру заробітку не є визначальною для задоволеності роботою на підприємстві. Можна припустити, що структура зв'язків між оцінками різних елементів виробничої

ситуації і задоволеністю працею на підприємстві в цілому є складним утворенням і включає як уже відомі чинники, виявлені ще в дослідженнях радянських часів (умови праці та змістовність виконуваної роботи), так і нові, зокрема страх втрати роботи як невіддільний елемент сучасного повсякденного життя багатьох працівників. З таблиці 1 видно, що індекс задоволеності гарантіями зайнятості становить від 3,5 на державному акціонерному підприємстві до 3,9 бала — на приватному і є одним із найвищих поряд з оцінками відносин із колегами та змісту праці. За прямим розподілом відповідей майже половина опитаних (47,2 %) висловили задоволеність гарантіями зайнятості на своєму підприємстві.

Таблиця 1

Задоволеність робітників працею в цілому та її окремими елементами (середньозважена оцінка за п'ятибальною шкалою)*

| Задоволеність | Підприємства | | |
|---------------------------------------|--------------|---------------------|---------------------|
| | державне | державне акціонерне | приватне акціонерне |
| Працею в цілому | 3,6 | 4,1 | 3,8 |
| Розміром заробітку | 2,8 | 3,0 | 2,0 |
| Гарантіями зайнятості | 3,7 | 3,5 | 3,9 |
| Змістом праці | 3,8 | 4,0 | 3,9 |
| Відносинами з колегами по роботі | 4,4 | 4,2 | 4,0 |
| Відносинами з керівництвом | 3,0 | 2,9 | 2,9 |
| Фізичним навантаженням | 2,7 | 2,7 | 2,3 |
| Станом обладнання | 2,4 | 2,9 | 2,7 |
| Організацією праці | 2,7 | 2,9 | 2,6 |
| Технікою безпеки | 3,0 | 3,2 | 2,8 |
| Санітарно-гігієнічними умовами | 2,8 | 2,8 | 2,2 |
| Змінністю | 2,5 | 3,6 | 3,7 |
| Ритмічністю | 2,7 | 2,7 | 2,9 |
| Різноманіттям роботи | 3,5 | 3,7 | 3,8 |
| Значущістю продукції | 3,5 | 3,8 | 3,8 |
| Перспективами підвищення кваліфікації | 3,3 | 3,5 | 3,5 |

* Свою задоволеність працею в цілому респонденти оцінювали за шкалою: “цілком задоволений” (5), “радіше задоволений, ніж незадоволений” (4), “не можу сказати, задоволений чи ні” (3), “радіше незадоволений” (2), “зовсім незадоволений” (1). Крім того, у відповіді на запитання “Що Вам подобається і що не подобається у Вашій нинішній роботі?” респонденти вирізняли привабливі та непривабливі риси роботи. У списку із 14 пунктів можна було відзначити будь-яке число позицій [4, с. 313–314].

Відносини з колегами по роботі були традиційною цінністю серед робітників за радянських часів. Висока мотиваційна значимість цього чинника неодноразово відзначалася в російських дослідженнях [31, с. 87; 23, с. 87; 28, с. 110]. Висока оцінка відносин із колегами підтверджує цінність колек-

тивної праці і для сучасних робітників, що свідчить про відтворення робітничої солідарності на пострадянських промислових підприємствах, незважаючи на спрямованість управлінських практик на індивідуалізацію трудових відносин.

Оцінки значущості продукції, що її випускає підприємство, також виявилися вищими за середній рівень. Аналіз відкритих відповідей засвідчив, що поважне ставлення до суднобудівних професій, взагалі до “корабельної справи” зберігає свою значущість у свідомості робітників, навіть попри тривалий занепад суднобудівного виробництва. Зміст праці значною мірою зумовлює особистісне ставлення працівника до виконуваної роботи. Достатньо висока оцінка змісту виконуваної роботи робітників усіх трьох підприємств (3,8–4,0 бала) зумовлена, на мою думку, наукомістким, високотехнологічним характером праці у суднобудівному виробництві, що, незважаючи на кризові явища у галузі в цілому, стимулює інтерес до самого процесу праці. У тих аспектах праці, які виявилися важливими для більшості опитаних — зміст праці, її різноманітність, суспільна значущість — втілені, здається, найзагальніші цінності, притаманні працівникам незалежно від соціально-економічних умов, що складаються у суспільстві: їх фіксували у 60-х роках минулого століття, вони виявляються і зараз.

Умови праці є важливим чинником трудової діяльності, від якого залежить не тільки результативність праці, а й працездатність робітника, його фізичне здоров'я, період соціальної активності тощо. У численних дослідженнях радянського періоду було доведено, що умови праці є вагомим чинником, що впливає на ставлення працівників до праці та ступінь задоволеності нею, на ефективність виробництва в цілому. Як аналітична категорія умови праці поділяються на низку операціональних понять. У дослідженні робітники оцінювали такі елементи, як санітарно-гігієнічні умови, стан обладнання, фізичне навантаження, техніка безпеки, організація праці, ритмічність і змінність праці. Дані таблиці 1 свідчать про низький рівень задоволеності цими аспектами праці (індекси задоволеності нижчі за середній рівень — від 2,6 до 3,0 у середньому за вибіркою). Лише 7,8% робітників на обстежуваних підприємствах задоволені всіма елементами умов праці. Аналіз відкритих відповідей показав, що причини незадоволеності полягають передусім у невлаштованості елементарних аспектів виробничого побуту: несвоєчасній видачі спецодягу, відсутності вентиляції у виробничих приміщеннях, поганому стані побутових приміщень. Загалом це реалістична реакція на трудову ситуацію: за даними офіційної статистики 2004 року 46,5% працівників суднобудівної галузі працювали в умовах, які не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, і це втричі перевищує середній показник по промисловості області [32, с. 65].

Як видно з таблиці 1, індекс задоволеності санітарно-гігієнічними умовами на приватному підприємстві нижчий порівняно з іншими заводами. У робітників приватного підприємства є також найнижчою задоволеність фізичним навантаженням. Очевидно, це зумовлено впровадженням західних стандартів високої інтенсивності праці на заводі. Високі вимоги до дотримання трудової та виробничої дисципліни у суб'єктивному сприйнятті робітників відбиваються у відчутті фізичної важкості, втомливості й напруже-

ності виконуваної роботи і, відповідно, спричинюють менший ступінь задоволеності даним аспектом праці.

На державному підприємстві підвищену незадоволеність викликає стан обладнання. Низька оцінка цього елемента умов праці є цілком виправданою: на момент обстеження серед усіх суднозаводів міста цей завод мав найбільш зношені виробничі фонди, застаріле обладнання [33, с. 26]. Водночас відсутність високотехнологічних добувального та машинобудівного виробничих підрозділів, переважання на підприємстві корпуснозбирального виробництва, що є більш простим за технологічним змістом процесом, зумовлюють нижчу порівняно з іншими підприємствами оцінку різноманіття роботи. Нижчою є також задоволеність значущістю продукції у робітників цього заводу: 3,5 бала проти 3,8 на державному акціонерному та приватному підприємствах, де реалізується повний технологічний цикл побудови суден [33, с. 27].

Для розуміння механізмів формування трудових установок за нових економічних умов важливо виявити, які аспекти праці видаються робітникам найсуттєвішими, які мотиви є визначальними у структурі трудової мотивації. Порівнюючи бальні оцінки задоволеності працею, ми не можемо визначити співвідносну значимість (ранг) окремих елементів у структурі задоволеності. Для цього скористаємось методикою розрахунку індексів, розробленою авторами дослідження “Людина та її праця” [4, с. 73]. Методика полягає у порівнянні оцінок різних елементів виробничої ситуації (ЕВС) у крайніх групах робітників, що розрізняються між собою за ступенем задоволеності працею. Мотиваційну значущість різних елементів виробничої ситуації (ЕВС) подано в таблиці 2.

Перше місце посідають перспективи підвищення кваліфікації. Висока оцінка, найімовірніше, пояснюється певним похваленням ситуації на ринку суднобудівних професій. Для робітників при оцінці роботи стають важливими такі її аспекти, як успіхи у професійному та кар’єрному зростанні, тобто те, що може забезпечити високий і надійний заробіток, а в ширшому сенсі — конкурентність на ринку праці. Можливості підвищення кваліфікації на своєму підприємстві позитивно оцінили 38,1% робітників. Загалом останніми роками у зв’язку з активізацією попиту на робітничі професії уявлялося поліпшення ситуації у сфері професійного навчання та перенавчання робітників суднобудівних підприємств. Кадрова політика на підприємствах спрямовується на залучення і збереження висококваліфікованих робітників основних суднобудівних професій через істотне (у два з половиною — три рази порівняно із середньою по підприємству) підвищення заробітної плати таких спеціалістів.

На державних підприємствах друге місце, як і по вибірці загалом, посідає мотив заробітку. Водночас на приватному підприємстві другим в ієрархії мотивів є мотив гарантованої зайнятості. В обох випадках спостерігаємо домінування “гігієнічної” мотивації, але, умовно кажучи, робітники приватного підприємства порівняно зі своїми колегами на держпідприємствах перейшли з нижчого щабля відомої ієрархії потреб А.Маслоу — мотивації виживання — на другий щабель — мотивацію безпеки та стабільності. Третє місце на шкалі мотивів по вибірці в цілому посідає зміст праці, але на різних заводах картина суттєво різниться. На держпідприємств-

ві мотиваційна “вага” цього чинника менша, ніж значення умов праці та гарантій зайнятості; на приватному підприємстві зміст праці поступається заробітку, а також мотивам соціального характеру, такими як значущість продукції, відносини з колегами та ставлення керівництва. При цьому на держпідприємствах відносини з колегами по роботі є найменш значимими серед трудових мотивів: незалежно від того, задоволені чи не задоволені опитані своєю працею в цілому, всі вони однаково високо оцінюють стан взаємовідносин у трудовому колективі.

Таблиця 2

Ієрархія мотивів, що визначають загальну задоволеність працею*

| Елемент виробничої ситуації | Державне | | Державне акціонерне | | Приватне акціонерне | | Вибірка в цілому | |
|-------------------------------------|-------------|------|---------------------|------|---------------------|------|------------------|------|
| | $v_1 - v_2$ | Ранг | $v_1 - v_2$ | Ранг | $v_1 - v_2$ | Ранг | $v_1 - v_2$ | Ранг |
| Перспективи підвищення кваліфікації | 0,52 | 1–2 | 0,52 | 1 | 0,46 | 1 | 0,48 | 1 |
| Розмір заробітку | 0,52 | 1–2 | 0,34 | 2 | 0,24 | 6 | 0,31 | 2 |
| Зміст праці | 0,32 | 6 | 0,33 | 3 | 0,21 | 7 | 0,27 | 3 |
| Значимість продукції | 0,26 | 7 | 0,22 | 5 | 0,32 | 4 | 0,24 | 4 |
| Стан обладнання | 0,49 | 3 | 0,16 | 7 | 0,20 | – | 0,27 | 5 |
| Гарантії зайнятості | 0,42 | 4 | 0,06 | – | 0,38 | 2 | 0,25 | 6 |
| Організація праці | 0,39 | 5 | 0,20 | 6 | 0,18 | – | 0,24 | 7 |
| Відносини з керівництвом | –0,01 | – | 0,32 | 4 | 0,31 | 5 | 0,19 | – |
| Відносини з колегами по роботі | 0,12 | – | 0,05 | – | 0,35 | 3 | 0,12 | – |

* Загальна задоволеність працею визначалася за логічним квадратом. v_1 — індекс оцінки ЕВС тими, хто задоволений працею (пункти 4 і 5 п'ятибальної шкали); v_2 — індекс оцінки ЕВС тими, хто не задоволений працею (пункти 1, 2 і 3 п'ятибальної шкали); відповіді, що свідчать про суперечливе ставлення до праці, вилучалися з аналізу.

Для більш наочної картини щодо показників задоволеності видається слушним порівняти їх із деякими зразками. Як такі можуть послугувати дані дослідження “Людина та її праця” про мотиви задоволеності працею радянських і американських робітників у 1960–1970-ті роки (табл. 3). Хоча вибірки досить різні, а зіставлення вельми умовне, проте можна виявити як збіги, так і відмінності.

Порівнюючи дані для американських та радянських робітників із аналогічними даними для українських робітників, слід відзначити більшу близькість ієрархії чинників задоволеності працею по нашій вибірці в цілому до структури трудової мотивації молодих робітників за радянських часів. “Ядро” структури в обох випадках утворюють чинники змісту праці, заробітку та перспектив кваліфікаційного зростання. Далі за значимістю йдуть умови праці та трудові взаємини. За даними нашого опитування у вибірці в цілому гарантії зайнятості не увійшли до числа найважливіших

трудова мотивів, що впливають на задоволеність працею. Можна припустити, що в ситуації зростання попиту на робочу силу, особливо кваліфіковану, та підвищення її мобільності, орієнтація на інші аспекти праці — її зміст та умови, а також можливості просування — є не менш важливими, ніж гарантованість робочого місця. Отже, говорити про радикальну трансформацію структури трудової діяльності сучасних робітників порівняно з радянським періодом не доводиться.

Таблиця 3

**Співвідношення рангів мотиваційної значимості ЕВС
для американських, радянських і українських робітників***

| Елемент виробничої ситуації | США | СРСР | Україна | | | |
|-------------------------------------|---|--|--|---------------------------------|----------------------|-------------------------------|
| | за даними Ф. Герцберга до 1957 року включно, N = 3009 | за опитуванням молодих робітників у Ленінграді, N = 2665 | За опитуванням робітників суднобудівних підприємств у Миколаєві: | | | |
| | | | державне, n = 193 | державне акціонерне, n = 256 | приватні, n = 341 | вибірка загальною, N = 790 |
| Перспективи підвищення кваліфікації | 4–5 | 2–3 | 1–2 | 1 | 1 | 1 |
| Розмір заробітку | 2 | 2–3 | 1–2 | 2 | 5 | 2 |
| Зміст праці | 6 | 1 | 5 | 3 | 6 | 3 |
| Умови праці | 7 | 4 | 3 | 5 | 7 | 4 |
| Гарантії зайнятості | 1 | – | 4 | 6 | 2 | 5 |
| Відносини з адміністрацією | 4–5 | 5 | 7 | 4 | 4 | 6 |
| Відносини з колегами | 3 | 6 | 6 | 7 | 3 | 7 |

* Ранги присвоєно на підставі даних таблиці 43 ленінградського дослідження [4, с. 259] і таблиці 2 даної статті.

Водночас спостерігаємо помітні відмінності між заводами. На держпідприємстві умови праці та гарантії зайнятості виявилися більш значимими, ніж зміст праці. Останній чинник опинився на п'ятому місці. Ймовірно, в цьому далася взнаки найнижча адаптованість даного підприємства до ринкового середовища. Певною мірою на ньому переважає стратегія виживання — як на рівні управління, так і в індивідуальних трудових практиках.

Структура трудових мотивів приватного підприємства виявилася найближчою до капіталістичної моделі мотивації. Проблема гарантованої зайнятості має для робітників цього підприємства першочергове значення, поступаючись лише перспективам підвищення кваліфікації. Вона має те місце, яке для радянського робітника — зміст його праці (за умов відсутності безробіття в СРСР). Натомість зміст і умови праці (колись, за радянських часів провідні фактори задоволеності робітників) є найменш вагомими для працівників даного підприємства. Це дає підстави висловити

припущення, що структура мотивації робітників заводу, в керуванні яким беруть участь іноземні компанії, є наслідком соціокультурних змін у сфері праці, що зумовлюється впровадженням західних практик управління.

Визначення тих сенсів, що їх особистість вкладає у працю як життєву цінність, є невіддільною складовою дослідження проблеми ставлення до праці. Беручи до уваги особливості економічної ситуації в країні 1990-х років, пов'язані зі зростанням безробіття та різким падінням рівня життя більшості населення, цілком природним було домінування у масовій свідомості ставлення до праці суто як засобу виживання. При цьому всі інші аспекти праці, які вможливають ставлення до неї як до самостійної цінності (як до можливості реалізації природних здібностей, набуття знань, досягнення успіху та суспільного визнання), хоча й не зникли взагалі, але опинилися на периферії ціннісної свідомості населення [34, с. 146]. Але поліпшення економічної ситуації, зміни на ринку праці, зростання реальної заробітної плати у 2000-ті роки, ймовірно, могли б привести до підвищення значущості праці як такої (безвідносно до її оплати). Безумовно, у “чистому вигляді” орієнтація на працю лише як на джерело засобів існування, так само як і сприйняття праці лише як самоцінності, у соціальній реальності не зустрічається. Ідеться лише про ті чи ті домінанти у ставленні до праці. У перебігу опитування було зроблено спробу з використанням методичного інструментарію лєнінградського дослідження “Людина та її праця” виявити установки робітників переважно на змістовність самого процесу праці або переважно на заробіток як винагороду за працю.

Індикатором термінальності у ставленні до праці як до цінності (праця як самоцінна царина життєдіяльності, спосіб самореалізації особистості) є згода респондентів із судженнями “Добра та робота, де ти приносиш більше користі, де ти необхідний” і “Не можна забувати про заробіток, але основне — смисл роботи, її суспільна корисність”. Інструментальність у ставленні до праці (її допоміжна роль щодо задоволення потреб, які перебувають за межами сфери праці) виявляється у згоді із судженнями “Добра будь-яка праця, якщо вона добре оплачувана” і “Заробіток — головне, але слід думати і про смисл роботи”. Аналіз результатів свідчить, що праця має самостійну цінність для відносно невеликої частки робітників, натомість інструментальну цінність — для більшості (відповідно 27,9% і 72,1% загалом за вибіркою).

Інструментальність у ставленні до праці сильніше виражена у робітників приватного підприємства (78,2%). Звідси можна припустити, що формалізація трудових відносин на засадах контрактної системи наймів та впровадження капіталістичної моделі організації праці сприяє більш прагматичному ставленню до праці на даному підприємстві. Ставлення до праці як самоцінності більш поширене на держпідприємствах (32,5%). Можливо, саме установка на смисл і суспільну значущість виконуваної роботи спонукає певну частину робітників цих підприємств продовжувати працювати там, хоча рівень оплати праці на цих заводах залишається невисоким.

Думки робітників про значущість для них роботи, хоча й несуттєво, але розрізняються і залежно від віку — найпрагматичнішими виявилися ті, кому ще не виповнилося 30 років (табл. 4).

Таблиця 4

**Розподіл за віком відповідей на запитання:
“Яке з цих суджень висловлює Вашу думку?”, %**

| Варіанти відповідей | До 30 років (n = 229) | 31–45 років (n = 335) | 46 і більше (n = 202) |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Хороша будь-яка праця, якщо вона добре оплачувана | 41,9 | 35,5 | 36,1 |
| Заробіток — головне, але слід думати і про смисл роботи | 42,8 | 35,8 | 31,7 |
| Не можна забувати про заробіток, але основне — смисл роботи, її суспільна корисність | 7,4 | 11,3 | 14,9 |
| Хороша та робота, де ти приносиш більше користі, де ти необхідний | 7,9 | 17,3 | 17,3 |

Серед молодих робітників порівняно з робітниками старшої вікової групи (46 років і більше) у 1,3 раза більше тих, хто розглядає працю переважно як засіб заробітку, та вдвічі менше тих, хто погоджується із судженням про працю як самоцінність безвідносно до заробітку. Такі відмінності можна пояснити не лише віковими особливостями, а й дією соціокультурних змін у суспільстві, що їх молодша вікова когорта застала на етапі соціалізації. Слід узяти до уваги твердження Р.Інглгарта про те, що “за умов серйозних і постійних зрушень соціетального характеру перетворень зазнають навіть ключові елементи культури, проте ці зміни мають відбуватися радше з витісненням одного покоління іншим, ніж шляхом перебудови свідомості дорослих людей, чия соціалізація уже відбулася” [35, с. 252]. На момент розпаду радянської системи робітникам молодшої вікової групи було не більш як 15 років, перетворення загальноприйнятих суспільних норм і стереотипів у власні цінності відбувалося для них за умов стрімкого руйнування цих норм. На противагу самоцінності праці у радянській ідеології ідеологією нових ринкових реалій стали високий заробіток і матеріальна забезпеченість [36, с. 112], що певною мірою й відбилося у відповідях молодих робітників.

Як додатковий індикатор ціннісного ставлення до праці використовувалися відповіді робітників на запитання “Чи погодитесь Ви на статус безробітного, якщо розмір допомоги з безробіття буде Вас влаштовувати?”. Позитивна відповідь інтерпретувалася як орієнтація на незайнятість. Загалом за вибіркою бажання вийти зі сфери оплачуваної зайнятості виявив кожний п’ятий респондент (20,6%), ще 18,2% не змогли визначитися. Ймовірно, поширенню серед робітників такої установки сприяла тривала практика неповної зайнятості у кризові 1990-ті роки, коли в певні роки до 90% персоналу суднобудівних заводів перебували у вимушених відпустках за ініціативою адміністрації.

Неоднакова й міра поширеності орієнтації на незайнятість у різних професійних та соціально-демографічних групах робітників. Найбільша частка позитивних відповідей — у групі зайнятих малокваліфікованою ручною працею (40%), серед робітників із середньою та неповною середньою

освітою (29% і 24% відповідно) і серед тих, хто працює на підприємстві менш як п'ять років (22,6%). Тобто готовність залишити сферу професійної діяльності виявляється в групах робітників, які характеризуються меншою конкурентоспроможністю. Серед висококваліфікованих груп ця орієнтація виражена слабше. Виходячи з відомих нам наявних соціокультурних норм, можна було б припустити, що жінки більше, ніж чоловіки, зорієнтовані на незайнятість. Проте отримані дані цього не підтверджують. Частка готових погодитись на статус безробітного за умов достатньої матеріальної допомоги практично однакова серед чоловіків і жінок — 20,0% і 20,9% відповідно.

На основі групування показників термінальності/інструментальності у ставленні до праці з показником орієнтації на незайнятість було вирішено дві полярні типологічні категорії робітників й одна змішана.

Таблиця 5

**Типи ставлення робітників до праці
за співвідношенням термінальності/інструментальності, %**

| Типи ставлення | Типи підприємств | | | |
|--|------------------|---------------------|---------------------|--------------|
| | державне | державне акціонерне | приватне акціонерне | в середньому |
| Термінальне ставлення: головним у праці людина вважає її сенс, суспільну значущість і не ладна залишити роботу за умови достатньої соціальної допомоги | 27,7 | 29,4 | 21,0 | 25,7 |
| Змішане ставлення: термінальність в одних аспектах, інструментальність — в інших | 52,4 | 57,8 | 54,2 | 55,3 |
| Інструментальне ставлення: головним у праці людина вважає заробіток і могла б залишити роботу, якби соціальна допомога була достатньою | 19,8 | 12,7 | 24,8 | 19,0 |

Співвідношення питомої ваги протилежних типологічних груп становить у середньому 26% (термінальний) до 19% (інструментальний). Більшість робітників (55%) утворюють змішаний тип. Проте найбільша частка робітників із термінальним типом ставлення до праці виявилася на державному акціонерному підприємстві (різниця із приватним статистично значима на рівні 5%), а інструментальний тип найчастіше зустрічається на приватному підприємстві (різниця з державним акціонерним статистично значима на рівні 1%).

Висновки

Проведені спостереження дають підстави для певних висновків стосовно ставлення до праці робітників та ціннісно-мотиваційних чинників, що його детермінують. По-перше, високий рівень задоволеності працею (її наявністю) поєднується з високим рівнем незадоволеності окремими елемен-

тами виробничої ситуації, при цьому домінування “гігієнічних” мотивів виявляється навіть у доволі благополучних групах робітників. Серед основних напрямів організації праці особливу увагу належить приділити поліпшенню умов праці. По-друге, ієрархія трудових мотивів робітників державних підприємств залишається близькою до структури трудової мотивації радянських часів. Водночас структура трудових мотивів робітників приватного підприємства виявилася ближчою до капіталістичної моделі мотивації, що свідчить про залежність формування ціннісно-мотиваційних структур робітників від умов найму та умов праці. По-третє, інструментальний характер трудової мотивації притаманний (більшою або меншою мірою) всім групам робітників. Готовність залишити сферу професійної діяльності у разі достатньої соціальної допомоги сильніше виявляється серед представників групи некваліфікованої фізичної праці та робітників із низьким рівнем освіти, тобто найменш конкурентоспроможних груп найманих працівників. По-четверте, термінальне сприйняття праці, яке актуалізує творчий потенціал робітників і сприяє поліпшенню загального ставлення до праці, можна розглядати як їхній додатковий соціальний ресурс. Незначна частка робітників, які виявили термінальний тип ставлення до праці, не дає підстав говорити про формування у робітничому середовищі певної тенденції. Проте збільшення їхньої чисельності через засоби мотиваційного менеджменту може стати прогресивним шляхом підвищення ефективності виробництва в цілому.

Література

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., Гиммельсон 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 О.В.* Робітничий клас в Україні: хроніка втрат // Соціологія: теорія, методи, 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.