

МОТИВАЦИОННЫЙ ПРОФИЛЬ СОВРЕМЕННОГО РАБОТНИКА В УСЛОВИЯХ ИЗМЕНЯЮЩИХСЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Сергей Юрьевич Иванов, д. соц. н., профессор ФГБОУ ВО "МПГУ"
Андрей Сергеевич Иванов, главный специалист ОУП ВО "АТиСО"
Дарья Вячеславовна Иванова, к. соц. н., доцент ФГБОУ ВО "МПГУ"

В статье на основе результатов социологического опроса рассматриваются вопросы трудовой мотивации работников предприятий различных видов экономической деятельности. Определяется место трудовой мотивации в системе социально-трудовых отношений в современных условиях. Поднимаемые авторами проблемы трудовых отношений предполагают комплексное изучение условий, влияющих на трудовую удовлетворенность, анализ процесса воспроизводства рабочей силы и его социальное содержание.

The article based on the results of a sociological survey addresses the issues of motivation of employees of enterprises of different activities. The place of motivation in the system of social and labor relations. The authors raise the questions of work motivation suggest a comprehensive study of the conditions that affect labor satisfaction, analysis of the process of reproduction of labor power and its social content.

Ключевые слова: мотивация, работник, работодатель, социально-трудовые отношения, трудовая мотивация, удовлетворенность трудом, профсоюзы, достойный труд.

Keywords: motivation, employee, employer, labour relations, work motivation, job satisfaction, trade unions, decent work.

Одна из задач развития общества и преодоления мирового финансово-экономического кризиса связана с изысканием внутренних резервов организаций, совершенствованием использования трудовых ресурсов. Наблюдаемые рыночные и структурные преобразования в российской экономике меняют трудовые приоритеты и трудовую мотивацию работников. Мотивация труда является важным показателем направленности воспроизводственных процессов в организации, определяет особенности поведения наемных работников, резервы личностного роста. Трудовая мотивация современных работников в значительной мере связана с их трудовой удовлетворенностью, развитием трудового потенциала.

Удовлетворенность трудом - одно из ключевых условий трансформации трудовой деятельности в первую жизненную потребность, один из главных компонентов становления гармонично развитой личности. Трудовая удовлетворенность наемных работников во многом определяет общую удовлетворенность всеми сторонами трудовой деятельности. Более того, трудовая удовлетворенность во многом зависит от отношения человека к труду. Отношение работника к трудовой деятельности определяется действием объективных и субъективных факторов. Данные факторы представляют совокупность условий или обстоятельств, которые прямо или косвенно могут влиять на отношение работника к труду.

На трудовую удовлетворенность влияет множество факторов: производственные, личностные, социально-экономические и др. Безусловно, на каждом предприятии могут быть выделены свои существенные особенности, связанные с формированием трудовой мотивации работников.



В исследовательском плане интерес представляют основные тенденции, которые влияют на трудовую активность современных работников и эффективное использование трудовых ресурсов, задачи профсоюзных организаций в контексте повышения уровня защиты прав и интересов работников. Нельзя не учитывать и того, что значительное влияние на мотивацию наемных работников оказывают складывающиеся отношения с администрацией, социально-психологический климат, условия и организация труда.

Отношение к трудовой деятельности имеет многогранный характер и чаще выражается с



двух методологических позиций: оценочной и поведенческой. Оценочный аспект проявляется в том, как человек оценивает свою работу, нравится она ему или нет, насколько он удовлетворен различными сторонами трудовой деятельности. Второй аспект находит выражение в трудовом поведении, в отношении человека к выполняемой работе. В обоих случаях отношение к работе связано с реализацией трудового потенциала работников, деятельностью социальных партнеров по обеспечению защиты трудовых прав и интересов человека труда. Оценка удовлетворенности работой в целом является своего рода интегральным показателем субъективно воспринимаемых изменений условий жизнедеятельности индивида.

В этой связи интерес представляют результаты межотраслевого исследования на тему "Мотивация трудовой деятельности и удовлетворенность работников трудом", проведенного во втором квартале 2017 г. Центром социологических исследований ИПД ОУП ВО "АТиСО" под руководством авторов. Всего был опрошен 2241 респондент. В качестве анкетированных выступали работники организаций различных видов экономической деятельности (транспорт, общественное обслуживание, промышленность), в которых созданы первичные профсоюзные организации. Цель исследования заключалась в анализе особенностей формирования трудовой мотивации работников предприятий различных видов деятельности. В рамках исследования предстояло выяснить: в каком соотношении находятся запросы работников в плане содержания и организации труда относительно качества их трудовой жизни, следовало также выявить уровень социальной защиты трудовых прав и интересов работников в условиях нестабильной социально-экономической среды. Особо подчеркнем, что трудовая мотивация работников имеет

не только индивидуальный, но и социально обусловленный характер и предопределяется образом жизни человека труда, наличием условий для удовлетворения его ключевых потребностей.

Интерес представляет оценка респондентами своего отношения к работе, к администрации предприятия. Так, в ходе исследования установлено, что значимое большинство опрошенных нами наемных работников подчеркивает свое позитивное отношение к работе в целом. Многие опрошенные говорят о том, что работа их устраивает (77,5 %). Распределение ответов в зависимости от возраста не выявило существенных расхождений в ответах. Это говорит об определенном сходстве в отношении оценки респондентами из различных возрастных групп работы в целом, которое не исключает различия в деталях. Хочется отметить, что позитивных суждений по исследуемым социальным группам оказалось гораздо больше у молодежи (в силу категоричности их позиции), а также служащих.

Безусловно, трудовая активность современного работника во многом определяется складывающимися отношениями с администрацией. В ходе исследования установлено, что значимая часть респондентов склонна оценивать отношения между работниками и администрацией позитивно. Причем 53,8 % из числа всех опрошенных работников считают, что состояние отношений между администрацией и работниками в организации спокойные, без внутренней напряженности. Еще 22,9 % опрошенных в возрасте 18-35 лет и 28,3 % - в возрасте 36-72 лет считают, что отношения напряженные, но не доходящие до открытого конфликта. Данный факт обуславливается разными обстоятельствами, многие из которых связаны с социально-экономическим положением организации. Лишь 5,3 % респондентов затруднились дать ответ. Наименьшее число респондентов (3,8 %) уверены, что их отношения напряженные, сопровождающиеся открытыми конфликтами.

Ценности трудовой деятельности по-разному воспринимаются работниками. Опрошенные вкладывают различное содержание в понятие "работа". Как можно заметить, в своем большинстве наемные работники рассматривают прежде всего "инструментальную" ценность работы. Больше половины респондентов считают, что работа является в основном источником средств к существованию (58,4 %). Несколько меньше тех, кто считает, что работа интересна и важна сама по себе, независимо от оплаты (22,5 %). А вот на уровень "достижительной" и "интеллектуальной" мотивации существенное влияние оказывает социальный статус работников. Высокие оценки здесь наблюдаются по группе руководителей. Еще 15,5 % респондентов отметили: "работа - дело важное, но есть вещи, занимающие меня гораздо больше, чем работа". И только 2 % затруднились дать ответ. Очевидно, улучшение отношения к выполняемой работе, а, следовательно, повышение эффективности труда в условиях модернизируемой экономики видится в изменении мотивационной структуры работников, которая должна включать в первую очередь социально значимые ценности, определяющие не только повышение профессионального мастерства, но и создание достойных условий труда и социальной защиты работников.

Особое значение в исследовании трудовой мотивации имеет самооценка работниками своего квалификационного уровня.

Результаты показывают, что большинство опрошенных оптимистично оценивают уровень своей квалификации. Так, большая доля респондентов (76,9 %) считает, что уровень квалификации соответствует требованиям выполняемой работы. 11,2 % ответивших оценивают свою компетентность выше, чем нужно. Еще 4,2 % дают более критическую оценку - уровень своей квалификации оценивают ниже, чем требования по выполняемой работе. Соответствием уровня квалификации требованиям выполняемой работы были не удовлетворены в основном мужчины в возрасте от 18 до 24 лет. Еще 15,4 % из этой группы затруднились с ответом.

На целом ряде предприятий фиксируется общая тенденция с размыванием принципов достойного труда. Значительная часть опрошенных считает, что оплата труда во многом зависит не от результатов их деятельности, а от социально-экономического положения организации и результатов деятельности структурного подразделения (соответственно 30,7 % и 26,4 %). Очевидно, что в реше-



нии задач по обеспечению необходимого уровня трудовой мотивации работников и их уровня жизни приоритетную роль играет объективная оценка трудового вклада работников с учетом качественных и количественных показателей труда. Можно предположить, что в среднесрочной перспективе условия формирования отношения работника к труду могут ухудшаться вследствие наличия определенной диспропорции между растущими запросами молодых работников и заниженными темпами изменения содержания труда, несоответствием трудового вклада и оценкой результатов индивидуального труда. Это во многом может быть причиной роста социально-трудовой напряженности.

Как показало исследование, узловым вопросом в формировании мотивационного профиля личности современного работника обуславливается наличие возможностей для его самореализации, повышения конкурентоспособности. Низкая значимость "достижительной мотивации" в полученных оценках связана с наличием разрыва между результатами труда конкретного работника и конечными результатами деятельности предприятия в целом. Причины этому видятся и в неэффективном распределении отношений внутри предприятия, низким уровнем заработной платы в сравнении с прожиточным минимумом, сохраняющей неоправданно завышенной дифференциацией в оплате труда.

Рыночные и структурные преобразования в экономике, неустойчивое положение ряда организаций провоцируют определенные риски, которые самым непосредственным образом сказываются на трудовой мотивации работников. Одним из таких рисков является потеря работы.

Несмотря на относительно высокий уровень самооценки результатов труда (17,9 балла из 20), приблизительно каждый третий респондент считает, что он определенно может потерять работу (33,7 %). Заметим, что молодые люди чувствуют себя более уверенно, чем представители старшей возрастной группы (37 % против 29,3 %). Еще 10,6 % обеспокоены вероятностью потерять работу.

Важным принципом обеспечения занятости в нестабильных условиях является нахождение компромисса между экономическими и социальными результатами деятельности организации. Особый вопрос за столом переговоров видится в использовании нормативов численности с учетом рациональной организации рабочих мест, участков, производств. При этом рационализация предполагает максимальную производительность труда, высокое качество обслуживания при наименьших материальных и трудовых затратах. Это обеспечивается на основе рационального планирования рабочего места, оснащённости современным оборудованием, применением передовых приемов и методов труда. Отчетливо заметно проявляется корреляция между ориентацией администрации на использование новых технологий и востребованностью высококвалифицированных кадров. В этой связи актуализируется роль и значе-

ние опережающей подготовки кадров с учетом потребностей современного производства.

Результаты исследования позволили выделить как позитивные, так и негативные факторы, влияющие на трудовую удовлетворенность и, как следствие, эффективность труда.

Так, в рейтинге факторов, которые привлекают в работе, самыми популярными ответами у работников являются "хороший коллектив" (16,8%) и "гарантированный социальный пакет" (16,5%). На втором месте оказалась позиция "работа соответствует моим знаниям, навыкам и умениям" (14%). На третьем месте - "приемлемая заработная плата" (12,8%). Для 6,8% работников большое значение имеет хорошее руководство. Как можно заметить, фиксируемая в исследуемых организациях доминанта коллективистских установок находится в оппозиции к индивидуалистической культуре. Данная установка предполагает большую ответственность администрации за своих работников.

В рамках мотивирования работников ключевое место занимает их коллективистская установка, связанная с чувством сопричастности в отношении системы корпоративного управления. Это фиксирует определенный приоритет "мягких" форм управления персоналом над "жесткими". Определенная степень интеграции группы включает в себя единство ценностных ориентаций, прочность межличностных отношений, согласованное поведение членов коллектива.

В то же время выявлено и то, что в оценке трудовой активности администрация не желает и не хочет понимать разницы между ростом производительности труда и повышением интенсивности труда. Однако работники эту разницу отчетливо понимают. Как следует из результатов опроса, неудовлетворенность различными аспектами трудовой деятельности высказали подавляющее большинство опрошенных. Многие причины неудовлетворенности выполняемой работы связаны с объективной оценкой конкретных трудовых условий и отношением к труду, достойными условиями труда.

Распределение ответов позволило определить следующий антирейтинг факторов, негативно влияющих на трудовую деятельность:

- низкая оплата труда (1 место; 18,7%);
- несправедливая оценка результатов труда (2 место; 9,0%);
- недостаток ресурсов и низкий уровень материально-технического снабжения (3 место; 5,9%);
- организационный бюрократизм (4 место; 5,7%);
- хамство со стороны руководства (5 место; 4,5%).

Полученная структура свидетельствует о том, что предпринимаемые администрацией многих предприятий шаги по изменению в мотивации персонала не покрывают социально значимые потребности персонала и являются по существу не эффективными. В итоге на некоторых предприятиях мы имеем ситуацию низкой эффективности труда, вызванной в основном недостаточной ее интенсивностью, невысоким качеством работы и технологической дисциплины. Безусловно, прямое повышение оплаты труда должно сочетаться с использованием новых технологий, улучшением условий труда. Вместе с тем "социальный" смысл увеличения оплаты труда связывается многими работодателями с ростом интенсивности труда.

Пониманию сути нормализации трудовой ситуации и необходимости повышения трудовой удовлетворенности помогает оценка мер по улучшению отношения к трудовой деятельности.

Согласно полученным данным, в большинстве организаций используются различные формы как материального, так и не ма-



териального стимулирования с целью воздействия на работников для улучшения их отношения к труду. Однако среди различных профессиональных групп работников использование данных форм носит неравнозначный характер.

Используемый в некоторых организациях лишь материальный (потребительский) способ мотивирования персонала недостаточен для повышения трудовой удовлетворенности и улучшения отношения к труду.

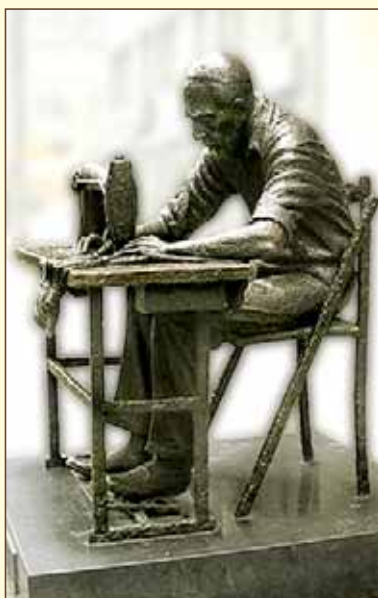
Так, лидирующие позиции в полученном рейтинге факторов, влияющих на улучшение отношения к труду, занимают формы морального поощрения, такие как: благодарность, почетная грамота, почетное звание и т.п. (19,8%). Чуть меньше респондентов указали на премии и доплаты (19,7%). Еще 13,0% отдали предпочтение социальным льготам. 11,8% отмечают создание благоприятных, комфортных условий труда. Напротив, 10,9% респондентов считают, что к ним применяют негативные формы жесткой мотивации, которые выражаются, в первую очередь, в повышении требовательности и использовании угрозы безработицы. Однако данный фактор, к сожалению, не становится побудительным стимулом для роста профсоюзного членства.

Распределение ответов в рейтинге влияющих факторов в зависимости от социального статуса показывает определенное единодушие в оценках. В то же время предприниматели и руководители гораздо чаще, чем другие, называли такую форму, как повышение требовательности, использование угрозы безработицы. Служащие и рабочие чаще, чем другие, указывали на использование моральных поощрений, а также премий и доплат. А вот специалисты оказываются более неприхотливыми - меньше всего обращают внимание на создание комфортных и благоприятных условий труда.

Не всегда используемые администрацией меры по улучшению отношения к труду достигают цели или находят однозначную поддержку у трудового коллектива. Согласно полученному распределению, наибольшие (модальные) расхождения ответов "действенные меры - применяемые меры" наблюдаются по позициям:

- возможность пользоваться объектами социальной инфраструктуры (+2,3%);
- участие в спортивных мероприятиях (-2,8%);
- негосударственное пенсионное обеспечение (-1,6%);
- возможность отправить ребенка в детский оздоровительный лагерь (-1,5%);
- возможность питаться в пунктах питания (+1,4%).

Представленный рейтинг свидетельствует о необходимости разработки дополнительных мер по более эффективному использованию имеющихся объектов социальной инфраструктуры, обеспечению дополнительной социальной защитой отдельных категорий



работников. Речь в данном случае идет о разработке и расширении таких мер социальной поддержки работников, которые бы носили устойчивый характер и отвечали интересам человека труда.

Как показало исследование, в исследуемых организациях существенное значение на разрабатываемые меры по повышению трудовой мотивации работников оказывает социально-экономическое положение предприятия. Согласно опросу, многие работники (34,1 %) считают, что их организации проявляют средний уровень социально-экономического состояния без динамики развития. Еще 35,5 % опрошенных в возрасте 18-35 лет и 29,3 % в возрасте 36-72 года полагают, что в их организациях наблюдается хорошая динамика и медленный рост. Предкризисное состояние дел и падение объемов производства отмечают 13,4 %. Еще 9,9 % респондентов всех возрастов предполагают, что в их организации в настоящее время значительная динамика развития и быстрый рост. И наименьшее число респондентов (1,8 %) обеих возрастных групп уверены, что на их предприятии сейчас кризис и сворачивание целых направлений производственной деятельности.

Как показывают результаты опроса, хорошее социально-экономическое положение позволяет администрации формировать более широкий перечень мероприятий по мотивированию работников. Интересно отметить, что респонденты из организаций со средним уровнем развития чаще, чем другие, затруднялись определить свое отношение к работе. Респонденты из организаций, которые показывают устойчивую динамику развития (значительная и хорошая динамика развития), чаще, чем в целом по выборке, говорили о том, что отношение к работе их устраивает. Чаще всего о плохом отношении к труду говорили представители кризисных организаций (сворачивание целых направлений производственной деятельности).

Особый вопрос исследования - каков уровень защиты трудовых прав и интересов работников? Более половины опрошенных считают, что за последние два года их трудовые права и интересы не нарушались - 56,6 %. Однако 35,9 % указали, что их права и интересы были нарушены.

В числе случаев нарушения трудовых прав и интересов работников были названы следующие:

- был существенно увеличен объем работ без увеличения оплаты труда (15,8 %; 1 место);
- установлен несправедливо низкий размер зарплаты (9,6 %; 2 место);
- условия труда не соответствовали принятым нормам (5,2 %; 3 место);
- переведен на другую, менее привлекательную работу (2,3 %; 4 место);
- не предоставлялись положенные льготы (1,4 %; 5 место);
- несвоевременно выплачивалась зарплата (1,4 %; 5 место);
- другое (0,2 %).

Представители группы в возрасте от 60 лет чаще, чем другие, связывали нарушение трудовых прав и интересов с установлением несправедливо низкого размера зарплаты. Представители молодежи (18-24 года) чаще, чем в целом по выборке, затруднялись с ответом на вопрос.

Таким образом, можно отметить, что за последние два года приблизительно каждый третий работник на исследуемых предприятиях, так или иначе, встречался с нарушением трудовых прав и интересов. Это все же высокий показатель. Многие из проблем, с которыми сталкивались работники, связаны с материальным стимулированием (размер зарплаты, предоставление льгот, несвоевременность оплаты труда и др.).

И тут сам собой напрашивается вопрос: могут ли работники



рассчитывать на защиту в случае возникновения подобной ситуации. Согласно распределению, подавляющее большинство респондентов указывает на наличие у них потенциальной возможности защитить свои трудовые права и интересы. Лишь немногие отметили, что у них такой возможности нет (1,2 %). Еще 1,1 % не знают о наличии такой возможности.

Кроме того, опрос показал, что большинство ответивших (25,9 %) для защиты своих прав обращаются в профсоюз. Заметим, что большая часть из выбравших данный ответ являлись членами профсоюза. Чуть меньше тех, кто может обратиться к руководителю структурного подразделения и администрации (соответственно 17,3 % и 11,6 %). Это во многом свидетельствует о невысоком доверии определенной доли работников к вышестоящим "административным инстанциям". Интересно отметить, что к коллегам по работе молодые люди обращаются охотнее, чем представители старшего поколения (8,4 % против 4,3 %). В определенной мере проблема видится в укреплении системы правового регулирования трудовых отношений, а также объективной оценке выполнения администрацией норм и правил трудового распорядка, принятых положений.

Регулирование социально-трудовых отношений на принципах социального партнерства - не просто приоритетная задача профсоюзов, а по существу стратегический курс, призванный обеспечить реализацию миссии профсоюзной организации.

Безусловно, ключевая роль в защите интересов наемных работников, а также формирование механизмов социального влияния на трудовую мотивацию принадлежит заключенному в организации коллективному договору. Из представленных данных следует, что наибольшая доля респондентов, вне зависимости от возраста, считает, что коллективный договор в организации затрагивает основные интересы работников и способствует формированию положительного отношения к предприятию (73,6 %). Каждый пятый говорит о том, что коллективный договор затрагивает второстепенные интересы работников и слабо влияет на отношение работников к предприятию (20,6 %). Значительно меньше тех, кто считает коллективный договор формальным документом, который не играет никакой роли (5,2 %).

В то же время в современных условиях для сторон колдоговорного процесса актуализируются вопросы, связанные с переходом на менее затратные методы нематериальной мотивации работников на основе уменьшения влияния рисков, связанных с потерей работы, несправедливой оценки трудового вклада, разбалансировки прав и обязанностей в сфере занятости. В этой связи открытыми остаются вопросы по оптимизации страхования по безработице, содействию образованию и переподготовке на протяжении всей жизни, содействию добросовестному и справедливому обеспечению доступа к образованию.

В целом же трудовая удовлетворенность самым непосредственным образом коррелирует со способностью профсоюзной организации артикулировать и транслировать интересы работников, обеспечивать их надежную защиту. При проведении исследования мы обнаружили как доказательства недостаточно высокого влияния профсоюзов, так и возможности его повышения. В частности, степень влияния профсоюзов на исследуемых предприятиях зависит от предпринимаемых ими усилий по формированию корпоративной солидарности, позитивного отношения к труду. Формы такой работы могут отличаться и включать: организацию совместного досуга, планирование продвижения работников, помощь в решении бытовых проблем, организацию совместного досуга и т.д.



Связь с автором: enwalker@bk.ru