

УДК 331.26

Г. Б. Кошарная, А. Ш. Мисюрин

МОТИВАЦИЯ ТРУДОВОЙ ЗАНЯТОСТИ РАБОЧИХ КРУПНЫХ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ (РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ)

Аннотация. В статье рассматриваются особенности трудового поведения рабочих на крупных промышленных предприятиях. На основе проведенного социологического исследования приводится сравнение характеристик отношения к работе на успешных и дотационных предприятиях.

Ключевые слова: удовлетворенность трудом, морально-психологический климат, эффективность производства.

Abstract. The article considered features of labor behavior of workers at the large industrial enterprises. On the basis of sociological research the authors compare work attitude characteristics at successful and subsidized enterprises.

Key words: work satisfaction, moral and psychological climate, production efficiency.

Социально-экономический уклад российского общества претерпевает сегодня фундаментальные изменения. И в этой связи закономерно усиливается интерес к тому, как люди относятся к своему труду. Исследование трудового поведения в транзитивном обществе проводится с помощью различных научных подходов, которые учитывают прежде всего активную роль самого работника, самостоятельно и ответственно вырабатывающего различные стратегии трудового поведения на основе своего ресурсного капитала. Такой подход часто отождествляют с деятельностно-активистской парадигмой, где на первый план выходит понятие «социальный ресурс», или «социальный капитал», а «двигателем» выступают социальные субъекты, которые, в зависимости от наличия у них достаточного социального ресурса, способны изменить правила социальных взаимоотношений [1, с. 312]. При изучении трудовых ценностей важно как можно более точное измерение трудовой мотивации, ценностных ориентаций, показателей трудовой активности (ответственности за работу, качества труда и др.).

В статье представлены результаты исследования, проведенного в течение 2011 г. на заводах ОАО «Маяк», ООО «Пензенский часовой завод «Заря»», ОАО «Пензтяжпромарматура» (ОАО ПТПА), ОАО «Пензмаш» с целью определения степени удовлетворенности работников своим трудом. Выборка оставила 496 респондентов, среди которых 50 % – промышленные работники, 40 % – инженерно-технический состав и 10 % – линейные руководители и начальники цехов. Исследование проводилось на экономически успешных предприятиях (ОАО «Маяк» и ОАО «Пензтяжпромарматура») и дотационных (ООО «Пензенский часовой завод «Заря»» и ОАО «Пензмаш»). Выборка многоступенчатая: на первом этапе были отобраны предприятия методом полярных групп (успешные и дотационные), на втором этапе применена случайная выборка.

По мнению В. И. Верховина и Н. И. Шаталова, в большинстве случаев трудовое поведение рассматривается как сознательно реализуемый комплекс

действий и поступков работника, связанных с синхронизацией профессиональных возможностей и интересов, с функциональным алгоритмом производственного процесса [2, с. 140]. Такое определение основано на функциональном подходе, применимом к уровню отдельного предприятия и конкретного рабочего места в стабильном обществе, где сила воздействия внешних и внутренних факторов, как правило, сбалансирована, определена и может быть спрогнозирована. Это создает душевный комфорт и способствует работе без высоких энергетических затрат [3]. Однако в условиях, когда нарастает волна второго экономического кризиса, нестабильность в обществе усиливается, и многие крупные промышленные предприятия несут значительные убытки, что приводит к сокращению большого количества работников. В данной ситуации персонал вынужден самостоятельно вырабатывать стратегии жизненного поведения, в которых трудовое поведение лишь одна из составляющих [4].

Проведенное социологическое исследование показало, что в вырабатываемых стратегиях трудового поведения именно заработная плата является основным критерием выбора места занятости. Большинство респондентов, отвечая на вопрос о причинах выбора рабочего места, называли варианты, связанные с высоким заработком (21,6 %) и стабильностью выплаты заработной платы (39,3 %). Другие ценности, такие как профессиональная самореализация, повышение квалификации и образования, комфортные условия труда, перестали играть значимую роль в трудовом поведении большинства промышленных работников. Работники крупных промышленных предприятий, отвечая на вопрос, что для них является наиболее важным в жизни, после семьи (43,4 %) на второе место по значимости поставили получение материального достатка (34,9 %).

Как показало проведенное исследование, оплата труда является основным ориентиром абсолютного большинства рабочих (табл. 1).

Таблица 1

Распределение ответов респондентов на вопрос
«Какой из перечисленных стимулов является для Вас наиболее предпочтительным?» (n = 496, в процентах от числа опрошенных)

Стимул	Обследованные предприятия			
	Дотационные		Успешные	
	ООО «Заря»	ОАО «Пензмаш»	ОАО «Маяк»	ОАО ПТПА
Денежное поощрение	73,8	82,1	63,4	59,2
Предоставление льгот	14,5	15,3	23,8	25,4
Моральное поощрение	12,7	2,6	12,8	15,4
Итого	100	100	100	100

Результаты проведенного исследования показывают, что для работников всех заводов денежное поощрение является одинаково важным и наиболее предпочтительным из перечисленных стимулов. Второе место по значимости для работников всех предприятий занимает предоставление льгот. Льготы на предприятиях предоставляются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации. Кроме того, успешные предприятия

организуют спортивные корпоративные мероприятия для сотрудников и их детей. Некоторые успешные заводы устраивают ежегодный заводской конкурс среди работников предприятия на определение лучших по результатам работы и конкурсы профессионального мастерства. Победители награждаются ценными подарками и денежными премиями. Таким образом, на успешных предприятиях более широкий спектр предоставляемых льгот. Следовательно, получение льгот является не менее привлекательным стимулом, чем материальное стимулирование, для рабочих преуспевающих предприятий. Естественно, что такие дополнительные программы положительно влияют на отношение работника к труду.

По результатам социологического исследования, представленным в табл. 2, следует, что для большинства занятых труд представляет собой прежде всего источник получения средств к существованию, в некоторых случаях – ступень к дальнейшему продвижению по карьерной лестнице (за исключением части ИТР). Мотив к обогащению существенно преобладает среди других мотивов труда. Кроме того, для рабочих важное значение имеет привычное место занятости, налаженные межличностные взаимоотношения. Если говорить о рабочих ОАО «Маяк», их труд достаточно специфичен и поэтому мало востребован на других предприятиях. Поэтому страх потери работы – это страх перед потерей источников средств к существованию.

Таблица 2

Распределение ответов на вопрос «С каким из следующих суждений Вы бы скорее согласились?» ($n = 496$, в процентах от числа опрошенных)

Суждения	Обследованные предприятия			
	Дотационные		Успешные	
	ООО «Заря»	ОАО «Пензмаш»	ОАО «Маяк»	ОАО ПТПА
Работа для меня – ступень к дальнейшему продвижению по карьерной лестнице	26,2	34,9	9,3	12,6
Работа – это для меня в основном источник получения средств к существованию	62,1	58,3	79,4	81,2
Работа – дело важное, но есть вещи, занимающие меня гораздо больше, чем работа	8,9	5,3	7,2	3,7
Работа для меня – неприятная обязанность; если бы мог, я бы вообще не работал	2,8	1,4	4,1	2,4
Итого	100	100	100	100

Что касается ОАО «Пензтяжпромарматура», данная компания занимается изготовлением и поставками трубопроводной арматуры для ответственных объектов атомной и тепловой энергетики, газовой, нефтяной, металлургической, химической и других отраслей промышленности. Постоянные заказчики ОАО ПТПА – крупнейшие компании России и стран ближнего зарубежья. Это предприятие имеет большие производственные мощности и высо-

кий престиж. Таким образом, для рабочих данной организации важна не только заработная плата сама по себе (начиная от 15 тысяч рублей), но и возможность работать на предприятии, где имеются гарантии неплохого заработка и спокойного ритма труда, хороших социально-гигиенических условий, социально-психологического климата, социально-бытовых условий труда высокого качества, где в полной мере обеспечиваются права трудящихся. Это предполагает большую уверенность в своей жизни и работе.

На дотационных предприятиях ситуация обстоит иным образом: условия работы оставляют желать лучшего, оплата труда низкая, примерно 6–7 тысяч рублей (чуть выше прожиточного минимума в регионе – 4 676 рублей). Работа для их персонала является источником для получения средств к существованию. Это связано с тем, что на данных предприятиях в основном трудятся лица пожилого возраста и главной их целью является гарантия спокойного выхода на пенсию (рис. 1).

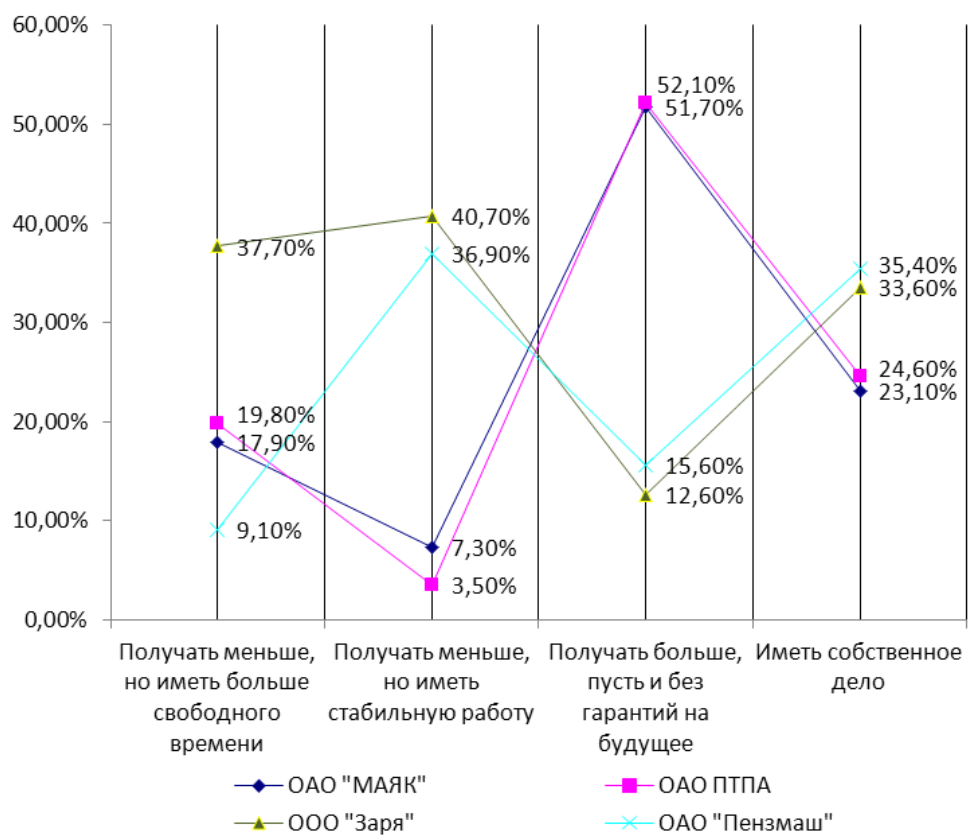


Рис. 1. Распределение ответов на вопрос «Что бы Вы предпочли, если бы могли выбирать?» (n = 496, в процентах от числа опрошенных)

В связи с трудностями, возникающими на заводах в разные временные периоды, руководству не раз приходилось сохранять коллектив и находить для него правильную ориентацию в использовании производственных мощностей. Следовательно, работники более адаптированы к меняющимся условиям среды, и работа для них также является источником для получения

средств к существованию. Данный факт подтверждается выбором большинства респондентов на дотационных заводах меньшей оплаты труда, но стабильного будущего (56,8 %), а на успевающих – большей заработной платы, пусть и без гарантий на будущее (68,3 %). Возможно, это связано с тем, что, работая под страхом банкротства предприятия, рабочие готовы к меньшей оплате труда, главное – наличие гарантии продолжения своей трудовой деятельности и спокойного выхода на пенсию.

Работники успешных предприятий, стремясь повысить материальное благополучие, выражают готовность поступиться многими гарантиями занятости и «твердого» заработка, спокойной работы и комфортных условий труда ради одного – более высокого, сносного для нормальной жизни заработка. Возможно, такие суждения связаны с молодым возрастом респондентов, ведь на успешных предприятиях большинство рабочих моложе 55 лет, следовательно, их не так сильно пугает возможность смены рабочего места.

Ю. Н. Лапыгин, Я. Л. Эйдельман и В. С. Магун в своих трудах отмечают, что хорошие отношения с товарищами по работе являются традиционной трудовой ценностью и обычно занимают второе место после стремления к обогащению [5]. Результаты нашего исследования свидетельствуют о том, что отношения в коллективах дотационных предприятий складываются в целом неплохо, а отношения с руководством оцениваются в основном положительно. Лишь 8,1 % респондентов на дотационных предприятиях сталкиваются с грубостью руководства. 91,9 % ответили отрицательно на данный вопрос. Возможно, это благодарность руководителей за то, что в условиях кризиса персонал завода не покинул свои рабочие места и, несмотря на данные условия, продолжает трудиться в данной организации. Руководитель выступает здесь не внешней силой, а как человек, который наиболее полно воплощает цели коллектива.

На преуспевающих предприятиях большинство опрошенных среди сотрудников ОАО «Маяк» также довольны отношениями, которые складываются в их коллективе (87,2 %). Наиболее лояльными в этом плане выступают работники в возрастной категории от 41 до 55 лет, они считают свой коллектив единой командой (31,1 %). Однако молодое поколение в возрасте от 18 лет до 21 года считает, что в их коллективе постоянные склоки и ссоры (37,7 %). В целом большинство опрошенных считает, что коллектив достаточно дружный, но иногда бывают конфликты, связанные с работой. Рабочий коллектив ОАО «Пензтяжпромарматура» показал самое лояльное отношение к своему предприятию: 83,4 % считают свой коллектив единой командой (конфликтов практически не бывает). Возможно, это связано с тем, что данное предприятие проводит мероприятия по организации досуга работников и их детей, а также реализует огромное число социальных программ и проектов, направленных на улучшение социально-психологического климата в коллективе, социально-бытовых условий, на повышение профессионализма работников. Следовательно, рабочие постоянно находятся в тесной взаимосвязи, получают положительные результаты в своей деятельности, что способствует сплоченности трудового коллектива.

Данные показатели подтверждают результаты социологического исследования, проведенного А. Л. Темницким на промышленных предприятиях

России в 1986–2008 гг. По мнению исследователя, высокая степень удовлетворенности взаимоотношениями с товарищами по работе может оказывать положительное влияние на оценку важнейшего элемента производственной жизни – удовлетворенности размером зарплаты. Связь между данными переменными обнаруживалась во всех исследованиях до 1999 г. и подчеркивала ведущую роль удовлетворенности взаимоотношениями с товарищами по работе. Эта связь объясняется тем фактом, что во времена СССР заработные платы у всех категорий рабочих были примерно одинаковыми, поэтому мотив хорошего отношения в коллективе доминировал над мотивом высокой оплаты труда. Однако в настоящее время эта связь перестала быть статистически значимой [6]. В проведенном социологическом исследовании на крупных промышленных предприятиях данный факт подтверждается в отношении дотационных предприятий. В связи с низкой оплатой труда и плохими условиями возрастает значимость стабильного социально-психологического климата. Отношения в коллективе складываются лучше, чем на успешных предприятиях. Большинство опрошенных респондентов, работающих на дотационных заводах, отмечали, что коллектив дружный и сплоченный, ссор практически не бывает (84,7 %). Скорее всего, такая сплоченность объясняется взаимным чувством эмпатии.

Желание проводить совместный отдых с коллегами также свидетельствует о благоприятном социально-психологическом климате и о сплоченности коллектива. Однако самое низкое процентное соотношение в ответах на вопрос о желании посещать корпоративные мероприятия оказалось у коллектива дотационного предприятия ООО «Заря». Это связано с отсутствием корпоративных мероприятий, работники гипотетически отвечали на данный вопрос (рис. 2). Что касается работников успешных предприятий, то их желание посещать корпоративные мероприятия наивысшее. Данный факт объясняется стабильной организацией корпоративного досугового и спортивного отдыха для работников и членов их семей со стороны руководства заводов. Относительно конфликтов обстановка практически одинаковая на всех предприятиях. Респонденты в большинстве случаев отвечали, что их коллектив достаточно дружный и сплоченный (88,5 %), в некоторых случаях опрашиваемые отмечали, что иногда в коллективе бывают конфликты, связанные с работой (9,2 %).

Что касается отношения между рабочими и руководством, то проведенное социологическое исследование показало, что на дотационных и кризисных предприятиях обстановка ухудшается в связи с напряженностью, вызванной неудовлетворенностью различными сторонами трудовой жизни и страхом быть уволенным в результате сокращения производственных мощностей или приближающейся волны очередного экономического кризиса.

Таким образом, результаты проведенного социологического исследования свидетельствуют, что заработная плата является главным мотивом трудовой занятости для рабочих (61,9 %) и наиболее приоритетным по сравнению с морально-психологическим климатом (23,8 %). Однако благоприятный морально-психологический климат также выступает как мотиватор успешной трудовой деятельности. Результаты опроса показали, что в целом на успешных и дотационных предприятиях отношения в коллективе и с руководством складываются благополучно. Кроме того, в качестве мощного мотиватора вы-

ступает важность надежного места работы (гарантий занятости), а также удобного времени и продолжительного отпуска.

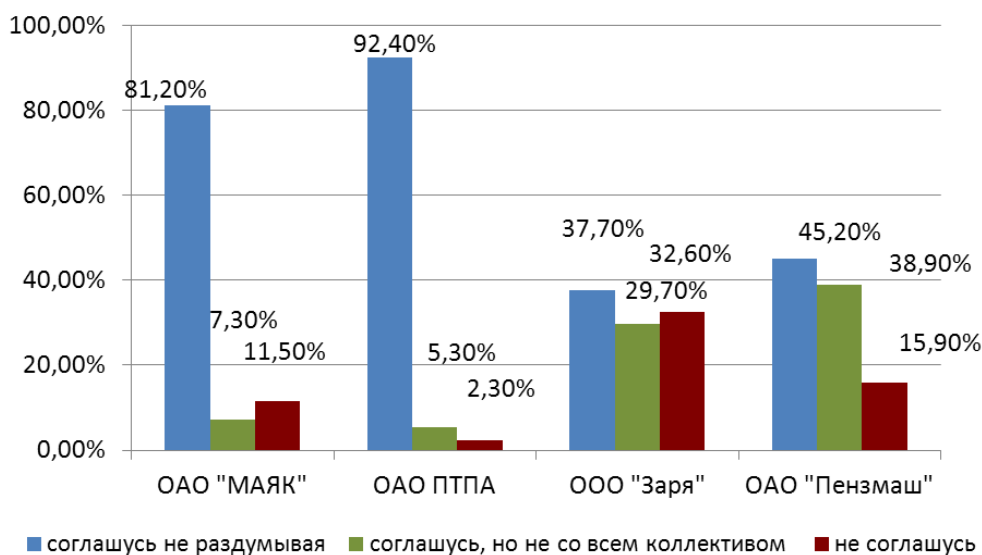


Рис. 2. Распределение ответов на вопрос «Если бы Вам предложили провести совместный отдых с коллективом, как бы Вы к этому отнеслись?» (n = 496, в процентах от числа опрошенных)

Список литературы

1. Долгопятова, Т. Г. Собственность и корпоративный контроль в российских компаниях в условиях активизации интеграционных процессов // Российский журнал менеджмента. – 2004. – Т. 2, № 2. – С. 3–26.
2. Верховин, В. И. Субъекты трудового поведения : учеб. пособие / В. И. Верховин. – М. : РУДН, 2003. – 114 с.
3. Патрушев, В. Д. Динамика основных ценностей повседневной деятельности и мотивов труда московских рабочих в 1990-е годы / В. Д. Патрушев, Г. П. Бессокирна // Социологические исследования. – 2003. – № 7. – С. 43–49.
4. Гимпельсон, В. Е. Нужны ли нашей промышленности квалифицированные работники? История последнего десятилетия // Экономическая социология. – 2010. – № 4.
5. Магун, В. С. Смена диапазона (современные российские трудовые ценности и протестантская этика) // Отечественные записки. – 2005. – № 3. – С. 34–46.
6. Темницкий, А. Л. Коллективистские ориентации и практики трудового поведения / А. Л. Темницкий // Социологические исследования. – 2008. – № 12. – С. 62–72.

Кошарная Галина Борисовна

доктор социологических наук, профессор,
заведующая кафедрой социологии
и управления персоналом, Пензенский
государственный университет

Kosharnaya Galina Borisovna

Doctor of sociological sciences, professor,
head of sub-department of sociology
and human resource management,
Penza State University

E-mail: siup@pnzgu.ru

Мисюрина Альбина Шагидулловна
аспирант, Пензенский
государственный университет
E-mail: misurin@bk.ru

Misyurina Albina Shagidullova
Postgraduate student,
Penza State University

УДК 331.26

Кошарная, Г. Б.

Мотивация трудовой занятости рабочих крупных промышленных предприятий (региональный аспект) / Г. Б. Кошарная, А. Ш. Мисюрина // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. – 2012. – № 2 (22). – С. 81–88.