

УДК 331; 316

DOI: 10.21685/2072-3016-2016-2-19

*В. М. Володин, Л. В. Рожкова, А. Ш. Дубина*

## УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ И ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОРИЕНТАЦИИ РАБОЧИХ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ г. ПЕНЗЫ

### **Аннотация.**

*Актуальность и цели.* Промышленность способна обеспечить устойчивое развитие страны, однако сегодня, несмотря на усилия государства, промышленность находится в состоянии дисбаланса. Это касается и производственных мощностей промышленных предприятий, и их кадровой составляющей. В результате произошедших социально-экономических перемен в российском обществе российские промышленные рабочие оказались депривированными по многим направлениям, снизился престиж рабочей профессии, уровень жизни промышленных рабочих, их удовлетворенность своим трудом. Актуальность проблемы обусловлена необходимостью в изучении тенденций изменения удовлетворенности рабочих с целью выработки эффективных решений в области их закрепления на промышленных предприятиях для их стабильного развития. Цель исследования состоит в анализе взаимосвязи удовлетворенности трудом с экономическими ориентациями рабочих промышленных предприятий г. Пензы.

*Материалы и методы.* Исполнение задач исследования было реализовано за счет проведенного анализа социологических опросов среди рабочих крупных промышленных предприятий г. Пензы (ОАО «Маяк», ОАО «Пензтяжпром-арматура», ОАО «Пензмаш», ООО «Заря») и материалов глубинных интервью с рабочими крупных промышленных предприятий г. Пензы. Методология исследования базируется на системном подходе.

*Результаты.* Проведен эмпирический анализ общей удовлетворенности трудом промышленных рабочих, выявлены основные экономические стратегии рабочих, обнаружена связь между удовлетворенностью трудом и экономическими ориентациями промышленных рабочих.

*Выводы.* Рабочие успешных предприятий имеют в большей степени активные экономические ориентации, рабочие экономически неуспешных предприятий – пассивные ориентации. Разные типы экономических ориентаций взаимосвязаны с возрастом респондентов.

**Ключевые слова:** удовлетворенность трудом, трудовое поведение, трудовая мотивация, морально-психологический климат, эффективность производства.

*V. M. Volodin, L. V. Rozhkova, A. Sh. Dubina*

## LABOR SATISFACTION AND ECONOMIC ORIENTATIONS OF WORKERS OF INDUSTRIAL ENTERPRISES IN PENZA

### **Abstract.**

*Background.* The industry is capable of providing a sustainable development of a country, however today, despite efforts of the state, the industry is in unstable condition. It concerns both production capacities of industrial enterprises, and their personnel. As a result of social and economic changes in the Russian society, Russian industrial workers have been left deprived in many fields, the prestige of the profession, the living standard of industrial workers and labor satisfaction of workers have

decreased. The problem is topical due to a need for studying tendencies of workers' satisfaction changes in order to work out effective decisions and implement them at industrial enterprises to ensure stable development. The research objective consists in the analysis of interrelation of labor satisfaction with economic orientations of workers at industrial enterprises of Penza.

*Materials and methods.* The research tasks were implemented through the analysis of polls among workers of large industrial enterprises of Penza (JSC Mayak, JSC Penztyazhpromarmatura, JSC Penzmash, LLC Zarya) and materials of deep interviews with workers of large industrial enterprises of Penza. The methodology of research is based on the system approach.

*Results.* The empirical analysis of the general labor satisfaction of industrial workers was carried out. The authors have revealed the main economic strategies of workers and discovered a connection between labor satisfaction and economic orientations of industrial workers.

*Conclusions.* Workers of successful enterprises have more active economic orientations; workers of economically unsuccessful enterprises – passive orientations. Different types of economic orientations are interconnected with respondents' age.

**Key words:** labor satisfaction, labor behavior, labor motivation, moral and psychological climate, production efficiency.

Вопрос относительно удовлетворенности человека своим трудом является центральным в жизни каждого трудящегося работника. К первостепенным задачам, решением которых заняты ученые в области социологии, относятся определение главных причин, вызывающих чувство неудовлетворенности трудом рабочих, существующих на отечественных предприятиях промышленности вследствие противоречивых социально-экономических процессов, а также выработка конкретных мер и решений в поиске эффективной и производительной работы персонала. Актуальность проблемы обусловлена существующим характером социально-экономических производственно-трудовых отношений, потребностью образования и поддержания у человека благоприятного отношения к работе. Удовлетворенность трудом может быть рассмотрена как эмоционально-оценочный показатель отношения к труду, качеству трудовой жизни, обусловленный, с одной стороны, потребностями, мотивами, ценностями, уровнем притязаний работника, с другой стороны, окружающей трудовой средой и конкретными трудовыми ситуациями, оказывающими влияние на трудовое поведение и трудовые стратегии рабочих.

Состояние удовлетворенности трудом в организации может оказывать влияние на эффективность работы сотрудника. Таким образом, существует прямая зависимость между уровнем удовлетворенности и производительностью труда: неудовлетворенный трудом работник имеет низкий уровень производительности труда. Однако природа трудового поведения человека и его отношения к труду зависит от большого числа взаимосвязанных условий, смена которых может оказать влияние на трудовое поведение работника.

Трудовое поведение рабочих реализуется посредством трудовых стратегий. Избрание человеком определенного трудового поведения, несомненно, объявляется целью, руководящей его поступками, от которой он не отступает в области трудовых отношений достаточно долгий период. Данная цель устанавливает основания и направленность трудовой деятельности, избрание вида занятости и конкретного рабочего места и определяет свое повторение в стратегиях экономического поведения работника.

Условия хозяйствования, состояние материально-технической базы, условия труда, уровень оплаты труда и прочие организационные факторы оказывают определенное воздействие на трудовое поведение промышленных рабочих. Нестабильность в экономике является причиной напряженной, усиленной трудовой деятельности и подобающего трудового поведения, не имеющего гарантий социальной защищенности и стабильности, а также она способна стимулировать вероятность возникновения конкуренции, что в свою очередь вызывает кардинальные перемены в трудовом поведении всех рабочих предприятия в целом.

В качестве основной стратегии, которая определяет цели и задачи трудовой деятельности работника, а также ответ субъекта на перемену приоритетов социального изменения, на перемену природы трудовых отношений, рассматривается экономическая стратегия. Трудовые стратегии взаимосвязаны с видом стратегий экономического поведения человека на рынке труда, выступающих в качестве действий, которым следует работник для реализации своей долговременной, основополагающей, неизменной, лично значимой жизненной цели на рынке труда, объединенной со свершением необходимого порядка существующих ресурсов и места на рынке труда и определяющейся исходя из направленности на конкретную прибыль при обусловленном количестве трудовых затрат [1]. Что касается адаптационных и профессиональных стратегий, то они также взаимосвязаны с экономическими стратегиями.

По данным статистики, в июне 2015 г. на крупных, средних и малых предприятиях Пензенской области работали 396,5 тыс. человек. В наибольшей степени в Пензенской области формируется развитие обрабатывающих производств. В структуре численности работающих наибольший удельный вес занимали работники обрабатывающих производств (19,4 %), работники оптовой и розничной торговли (12,1 %), образования (9,8 %), занятые в сельском хозяйстве, охоте и лесном хозяйстве (9,3 %). Средняя заработная плата на июнь 2015 г. в крупных, средних и малых организациях составила 23 697,1 руб. На этот период среднемесячная заработная плата работников предприятий и организаций, занятых производством целлюлозы, древесной массы, бумаги и картона, составила 39 284,6 руб.<sup>1</sup>

В течение 2011–2015 гг. были проведены социологические исследования на крупных предприятиях г. Пензы с целью определения степени удовлетворенности работников своим трудом. Были опрошены рабочие предприятий ОАО «Маяк», ОАО «Пензтяжпромарматура», ОАО «Пензмаш», ООО «Заря». По результатам проведенных исследований было установлено, что рабочие экономически преуспевающих организаций, в надежде улучшения своего материального благосостояния, показывают готовность лишиться значительных гарантий занятости и «твердого» дохода, тихой работы и благоприятных условий труда ради более высокого, необходимого для нормальной жизни заработка. Из-за возникающих препятствий на обследованных предприятиях в разные периоды времени руководители часто искали возможно-

<sup>1</sup> Численность и средняя заработная плата работающих в экономике Пензенской области в июне 2015 г. Аналитическая записка. – URL: [http://pnz.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_ts/pnz/resources/963e18804a0620899247db6e1d97fe14/.pdf](http://pnz.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/pnz/resources/963e18804a0620899247db6e1d97fe14/.pdf)

сти для удержания работников на своих рабочих местах, применяя альтернативные варианты использования производственных мощностей.

Таким образом, персонал приспосабливался к непостоянным условиям труда, так как сама работа выступала основным источником получения средств для обеспечения жизнедеятельности, что также объясняет выбор преобладающего количества опрошенных на экономически неуспешных предприятиях меньшей заработной платы, но стабильного будущего (56,8 % промышленных рабочих), а на успевающих – увеличения оплаты труда, несмотря на отсутствие гарантий на будущее (68,3 %) [2]. Наверняка, это объясняется тем фактором, что, работая в экономически сложные времена для завода, рабочие принимают меньшую заработную плату, рассчитывая на гарантию стабильного продолжения занятости на своем рабочем месте.

По результатам социологического исследования ИС РАН (программа «Социальное неравенство этнических групп и проблемы интеграции в Российской Федерации» под руководством Л. М. Дробизевой, 1999–2001 гг.) [3, с. 166], одной из модернизационных установок можно рассматривать направленность граждан на самостоятельную экономическую деятельность. В результате авторского социологического исследования было установлено, что рабочие успешных предприятий имеют достигательные ориентации, а рабочие экономически неуспешных предприятий – распределительные ориентации. Таким образом, рабочих успешных предприятий можно охарактеризовать как активных рабочих, а рабочих экономически неуспешных заводов – как пассивных.

Таким образом, попытки рабочих улучшить свое материальное положение связаны с активными трудовыми стратегиями. Так, например, рабочие пытаются открыть собственное дело с целью улучшения материального благосостояния своих домохозяйств. На основании различных экономических стратегий рабочих проведена их типология (рис. 1).



Рис. 1. Типология промышленных рабочих в зависимости от экономических стратегий [2]

К группе «консерваторов» относится больший процент респондентов (56,8 %). Данная группа респондентов желает иметь стабильную занятость с вытекающими социальными гарантиями. Рабочие, относящиеся к данной группе, находятся в возрастной категории от 41 до 55 лет, и для них главным мотивом трудовой деятельности является гарантия занятости. К «прагматикам» относятся рабочие в возрастных категориях от 31 до 40 лет и от 41 до 55 лет, которые хотят много работать и при этом много зарабатывать. Большинство рабочих в возрасте от 18 до 21 года и старше 60 лет желают меньше зарабатывать, чтобы иметь больше свободного времени, такие относятся к группе «гедонистов». В отношении «новаторов» можно сказать, что данная категория рабочих предпочитает иметь собственное дело, готовы к вытекающим последствиям и рискам. Это рабочие 31–40 лет [2]. В результате социологического исследования было выявлено, что одинаково как на успешных, так и на экономически не успешных предприятиях рабочие меньше всего хотели бы организовать собственное дело (1,8 и 2,2 % соответственно).

Эти данные подтверждаются результатами других социологических исследований. Так, А. Л. Темницкий, изучая влияние собственности на стратегии трудового поведения рабочих, установил, что последствия дефолта в 1998 г. вызвали увеличение людей, стремящихся к организации личного бизнеса. К примеру, если до дефолта и после выхода из него (в 2002 и 2004 гг.) таких было всего 5–7 % рабочих в государственных и приватизированных организациях, а на частных предприятиях – 9 %, то уже согласно проведенным в 2000 г. социологическим исследованиям на частных предприятиях их оказалось уже 14 %, а в организациях других видов их число составило на 1 % больше, чем в благоприятные времена. Однако такие усилия оказались провальными. В действительности смогли наладить свой собственный бизнес всего 1–2 % рабочих, независимо от типа организации, на которых они работали [4]. Таким образом, этот вид деятельности в силу своей нерентабельности является непривлекательным для промышленных рабочих.

Всплески трудовой и профессиональной мобильности, попытки организовать свое собственное дело у рабочих в нестабильные периоды и их затухание по мере выхода общества из экономических кризисов являются, на наш взгляд, отражением адаптационного поведения, а не укрепления рыночного менталитета [5].

В период последних 20 лет произошли изменения трудовых стратегий в занятости у рабочих промышленных предприятий, для которых актуальным стал уход с государственных предприятий и устройство на частные. Данное поведение было обусловлено процессом разгосударствления предприятий, сопровождавшимся резким сокращением их численности. Однако значение формы собственности предприятия возрастает, если она обеспечивает более высокие возможности для заработка и лучшие условия труда.

В результате социологических исследований, проведенных среди промышленных рабочих г. Пензы, было выявлено, что рабочие экономически неуспешных предприятий проявляют вынужденную активность в трудовом поведении, потому как само положение таких предприятий не является устойчивым, в результате у них сформировались качества наемного работника рыночного типа: высокий уровень готовности позиционировать себя на рынке труда, конкурировать с коллегами за лучшие рабочие места.

Для рабочих важнейшим ценностным ориентиром в трудовом поведении является уверенность в том, что он и его семья в ближайшее время будут жить лучше, чем сегодня. Выявляя роль институциональных факторов, обеспечивающих такую уверенность, становится очевидным, что тип предприятия по форме собственности и тем более участие в собственности предприятий, на которых заняты рабочие, выполняют в этом незначительную роль, существенно уступая другим факторам, отражающим не статус занятости, а трудовую активность. Любые формы мобильности рабочих, как профессиональной, так и смены рабочего места без изменения профессиональной принадлежности, способствуют росту оценок изменений в жизни к лучшему. Однако, как показало социологическое исследование, проведенное А. Л. Темницким, втянута в них лишь 1/5 часть рабочих (в 2004 г. сменили место работы либо профессию 12 %, а работу и профессию – 8 %) [6, с. 12].

Причины увольнения, вызванного неудовлетворенностью рабочих, обычно связаны с факторами текучести кадров, под которыми понимают условия труда и быта (содержание и организация труда, система морального и материального стимулирования, организация производства и управления, стиль руководства и взаимоотношений в коллективе, система профессионального продвижения, обеспеченность жильем, санитарно-гигиенические условия труда и т.д.).

Несомненно, что отношение к труду у всех рабочих разное. Для некоторых работа является смыслом жизни, для кого-то – способом удовлетворения потребностей для нормальной жизнедеятельности. Материалы исследования ФОМ 2007 г. среди работающего населения России показали, что первых сегодня несколько больше, чем вторых<sup>1</sup>. При выборе ответа на вопрос: сменил бы респондент свое место работы при условии, если бы он имел достаточно денег, чтобы не работать, около половины работников ответили, что бросили бы (46 %), приблизительно столько же не бросили бы свое рабочее место (49 %). Наиболее привязаны к своему рабочему месту респонденты с высшим образованием – 59 % отказавшихся покинуть свое рабочее место, несмотря на отсутствие материального благосостояния<sup>2</sup>. В данном случае следует обратиться к выводам Ф. Герцберга [7], который считал, что, если у людей есть чувство неудовлетворенности, руководителю необходимо уделить должное внимание обстоятельствам, способствующим ее возникновению, и сделать все для того, чтобы эту неудовлетворенность убрать.

Однако готовность сменить место нынешней трудовой деятельности, разумеется, еще не говорит о нелюбви к работе как таковой. Важно принимать в расчет, чем стали бы заниматься люди, если бы им не приходилось думать о зарплате. В результате проведенного половина опрошенных (23 % работающих) ответила, что они готовы продолжать трудиться, а 16 % нашли бы иной вид профессиональной деятельности, тем не менее 7 % остались бы трудиться в своей настоящей профессии, но на других основаниях [2].

В результате исследований среди промышленных рабочих г. Пензы было выявлено, что удовлетворенность трудом влияет на экономические стратегии работника. Чем выше степень удовлетворенности трудом, тем важ-

---

<sup>1</sup> Человек на работе. 2007. Фонд «Общественное мнение». – URL: [bd.fom.ru](http://bd.fom.ru)

<sup>2</sup> Там же.

нее для работника стабильность выплачиваемой заработной платы, гарантий занятости, и, наоборот, чем меньше степень удовлетворенности, тем выше потребность к самостоятельной активности в другой организации. Таким образом, была обнаружена связь между удовлетворенностью трудом и экономическими ориентациями промышленных рабочих. Исходя из этого, можно сделать вывод, что трудовая активность и экономическая эффективность трудящихся с высокой степенью удовлетворенности трудом значительно преобладают перед этими показателями у рабочих с низким уровнем удовлетворенности трудом.

### Список литературы

1. **Елкина, О. С.** Стратегии экономического поведения рабочих на рынке труда: тенденции и закономерности / О. С. Елкина. – Омск : Изд-во Омск. гос. ун-та, 2010. – 440 с.
2. **Дубина, А. Ш.** Организационные факторы удовлетворенности трудом промышленных рабочих : автореф. дис. ... канд. соц. наук : 22.00.04 / Дубина А. Ш. – Краснодар, 2015. – 27 с.
3. Социальное неравенство этнических групп: представления и реальность / авт. проекта и отв. ред. Л. М. Дробизева. – М. : Academia, 2002. – 480 с.
4. **Борисов, А. Б.** Большой экономический словарь / А. Б. Борисов. – М. : Книжный мир, 2003. – 895 с.
5. **Темницкий, А. Л.** Ценностные ориентиры справедливости в оплате труда профессионалов / А. Л. Темницкий // Научный эксперт : науч. электр. журнал. – 2008. – № 7–8. – С. 34–43. – URL: [http://www.rusrand.ru/text/Jornal7\\_8\\_2008.pdf](http://www.rusrand.ru/text/Jornal7_8_2008.pdf)
6. **Темницкий, А. Л.** Становление наемного работника рыночного типа в условиях трансформации отношений собственности / А. Л. Темницкий // Социологические исследования. – 2014. – № 5.
7. **Херцберг, Ф.** Мотивация к работе / Ф. Херцберг, Б. Моснер, Б. Блох Снидерман ; пер. с англ. Д. А. Куликова. – М. : Вершина, 2007. – 240 с.

### References

1. Elkina O. S. *Strategii ekonomicheskogo povedeniya rabochikh na rynke truda: tendentsii i zakonomernosti* [Strategies of economic behavior of workers in the labor market: trends and regularities]. Omsk: Izd-vo Omsk. gos. un-ta, 2010, 440 p.
2. Dubina A. Sh. *Organizatsionnye faktory udovletvorennosti trudom promyshlennykh rabochikh: avtoref. dis. kand. sots. nauk : 22.00.04* [Organizational factors of labor satisfaction of industrial workers: author's abstract of dissertation to apply for the degree of the candidate of sociological sciences]. Krasnodar, 2015, 27 p.
3. *Sotsial'noe neravenstvo etnicheskikh grupp: predstavleniya i real'nost'* [Social inequality of ethnic groups: notions and reality]. Execut. ed. L. M. Drobizheva. Moscow: Academia, 2002, 480 p.
4. Borisov A. B. *Bol'shoy ekonomicheskij slovar'* [The great economic dictionary]. Moscow: Knizhnyy mir, 2003, 895 p.
5. Temnitskiy A. L. *Nauchnyy ekspert: nauch. elektr. zhurnal* [The scientific expert: online scientific journal]. 2008, no. 7–8, pp. 34–43. Available at: [http://www.rusrand.ru/text/Jornal7\\_8\\_2008.pdf](http://www.rusrand.ru/text/Jornal7_8_2008.pdf)
6. Temnitskiy A. L. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological research]. 2014, no. 5.
7. Khertsberg F., Mosner B., B. Blokh Sniderman. *Motivatsiya k rabote* [Motivation to work]. Transl. from English by D. A. Kulikova. Moscow: Verzhina, 2007, 240 p.

***Володин Виктор Михайлович***

доктор экономических наук, профессор,  
декан факультета экономики  
и управления, Пензенский  
государственный университет  
(Россия, г. Пенза, ул. Красная, 40)

E-mail: ieu@pnzgu.ru

***Volodin Victor Mikhaylovich***

Doctor of economic sciences, professor,  
dean of the faculty of economics  
and management, Penza State University  
(40 Krasnaya street, Penza, Russia)

***Рожкова Лилия Валерьевна***

доктор социологических наук, профессор,  
кафедра экономической теории  
и международных отношений,  
Пензенский государственный  
университет  
(Россия, г. Пенза, ул. Красная, 40)

E-mail: mamaeva\_lv@mail.ru

***Rozhkova Lilia Valeryevna***

Doctor of sociological sciences, professor,  
sub-department economics and  
international relations, Penza State  
University  
(40 Krasnaya street, Penza, Russia)

***Дубина Альбина Шагидулловна***

кандидат социологических наук, доцент,  
кафедра государственного управления  
и социологии региона, Пензенский  
государственный университет  
(Россия, г. Пенза, ул. Красная, 40)

E-mail: misurin@bk.ru

***Dubina Albina Shagidullova***

Candidate of sociological sciences,  
associate professor, sub-department  
of public administration and regional  
sociology, Penza State University  
(40 Krasnaya street, Penza, Russia)

---

УДК 331; 316

**Володин, В. М.**

**Удовлетворенность трудом и экономические ориентации рабочих промышленных предприятий г. Пензы / В. М. Володин, Л. В. Рожкова, А. Ш. Дубина // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. – 2016. – № 2 (38). – С. 171–178. DOI: 10.21685/2072-3016-2016-2-19**