

С. В. Одяков

ФАКТОРЫ ОТНОШЕНИЯ К ТРУДУ РАБОТНИКОВ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ ЮЖНОГО УРАЛА

S. V. Odyakov

FACTORS RELATED TO EMPLOYEES OF INDUSTRIAL ENTERPRISES OF THE SOUTH URAL

В статье анализируются факторы, влияющие на отношение к труду и удовлетворенность трудом работников промышленных предприятий Южного Урала (Челябинской области). Приводятся результаты исследования, проведенного автором на промышленных предприятиях региона с июня 2008 по ноябрь 2009 г., показавшего, что большинство работников рассматривает работу как инструментальную ценность, т. е. видит в ней в основном источник средств к существованию.

Ключевые слова: *адаптация; промышленное предприятие; социально-трудовые отношения; экономический кризис; отношение к труду; факторы отношения к труду; содержание труда; оплата труда; удовлетворенность трудом; условия труда.*

The paper analyzes the factors influencing the attitude toward work and job satisfaction of employees of industrial enterprises in South Ural (Chelyabinsk region). The results of a study conducted by the author at the industrial enterprises of the region from June 2008 to November 2009 showed that most workers consider work as an instrumental value, i. e. sees it as primarily a source of livelihood.

Keywords: *adaptation, enterprise, social and labor relations, economic crisis, the attitude to work, factors related to work.*

Можно сказать, что последние 15—20 лет для российских предприятий прошли под знаком «выживания» и приспособления к рыночным взаимоотношениям. В период социально-экономических трансформаций уровень адаптированности предприятий к внешним изменениям выступает индикатором степени их успешности. Данное утверждение вполне справедливо и для относительно стабильного общества. Но в обществе с неустойчивой экономикой и только еще формирующимися социальными институтами, отвечающими вызовам рыночной конкуренции, когда изменения непрерывны и слабо предсказуемы, способность адаптироваться превращается в ключевой фактор успешности.

Мировой финансово-экономический кризис, разразившийся в 2008—2010 гг., отразился в том числе и на состоянии предприятий Южного Урала, которые вновь оказались перед необходимостью выживания и адаптации к изменившейся среде в условиях падения темпов производства, сокращения объема заказов. Названные явления и процессы имели следствием рост циклической (вынужденной) безработицы, сокращение реальных доходов населения, его материального положения, рост социальной напряженности и конфликтов в обществе.

В условиях нестабильности перед администрацией предприятий остро встала проблема обеспечения добросовестного отношения к труду рабочих,

поскольку от него зависит настоящее и будущее производственных организаций и дальнейшее развитие трудовых отношений. Профессор О. И. Шкаратан писал, что предприятие — это, во-первых, совокупность средств и предметов труда и, во-вторых, что более важно, совокупность людей, объединившихся для производства определенной продукции с помощью этих средств и предметов. При этом работники находятся в неразрывной производственной связи с этим комплексом средств производства, используя их в процессе своей деятельности¹.

В этой связи необходимо отметить, что за все годы реформ аспекты труда, связанные с его технико-технологическим содержанием, санитарно-гигиеническими и другими вещными факторами условий труда, остались практически неизменными². В то же время существенно изменились практически все слагаемые экономики: способ аллокации ресурсов и отношения собственности, тип воспроизводства и модели мотивации, цели и средства экономического развития, институты и право³. Таким образом, в наибольшей степени преобразования коснулись именно системы социально-экономических (или социально-трудовых) отношений.

Можно полагать, что необходимым условием формирования развитых трудовых отношений на предприятии является заинтересованность руководства в высокой производительности труда своих подчиненных, т. е. «обеспечение оптимального эко-

номического эффекта деятельности не только всего коллектива, но и всех его подразделений, каждого работника»⁴. По Т. Парсонсу, для осуществления такого рода интеграции социальная система должна отвечать следующим функциональным требованиям. Во-первых, она должна иметь достаточное количество составляющих ее «акторов», адекватно понуждаемых действовать в соответствии с требованиями системных ролей. Во-вторых, социальная система не должна придерживаться таких образцов культуры, которые не могут создать хотя бы минимального порядка либо предъявляют людям совершенно неисполнимые требования и тем самым порождают конфликты и аномии⁵.

Нельзя отрицать, что в результате приватизации, акционирования закономерно появляются новые социальные роли: «собственник», «наниматель», «наемный работник», «наемный управленец», «акционер». Проблема заключается в том, что правила рыночных отношений не были определены в начале реформ и сейчас остаются неочевидными.

Акционирование не решило сохозяйскую составляющую. Большинство наемных работников (даже владеющие акциями) отчужденно относятся к своему статусу акционера. Более того, и работники, и администрация затрудняются в определении функционального содержания новых ролей, т. е. тех прав и обязанностей, полномочий, степени ответственности, которые присущи собственнику, наемному работнику, наемному управленцу. Не существует неких универсальных, единообразных стандартов описания этих функций. Люди выстраивают собственные «образы», наполнение которых зависит от индивидуального опыта взаимодействия с контрагентами или от мировоззренческих установок, в которых доминирующим является эмоционально-оценочный компонент⁶.

Для анализа влияния ситуации финансово-экономической нестабильности на отношение к труду рабочих и удовлетворенность им мы используем результаты социологического исследования, проводившегося автором на промышленных предприятиях Южного Урала (Челябинской области) в течение двух лет (с июня 2008 по ноябрь 2009 г.). При этом исследование проводилось в два этапа:

1) до кризиса (в период с июня по октябрь 2008 года) было опрошено 356 респондентов — работников промышленных предприятий города Челябинска;

2) после того, как мировой финансово-экономический кризис вступил в активную фазу, с августа по ноябрь 2009 года было опрошено 794 респондента, при этом генеральная совокупность была расширена до границ всей Челябинской области.

Основными социальными параметрами анализа выступают: 1) социально-профессиональный статус работника (по этому признаку были выделены группы рабочих, специалистов и руководителей); 2) форма собственности предприятия, на основании чего анализу подверглись группы государственных и муниципальных предприятий — с одной стороны, а с другой — частных предприятий (к ним были отнесены акционерные общества и общества с ограниченной ответственностью).

Исходя из общей концепции исследования, социально-трудовые отношения в аспекте отношения работников к труду рассматриваются по следующим составляющим:

- отношение работника к выполняемой работе;
- условия труда и удовлетворенность трудом.

Что касается первого параметра, то для этого в исследовании использовалась типология, включающая четыре основных типа мотивации труда:

1-й тип — работа как определенная социальная ценность («работа для меня интересна и важна сама по себе независимо от оплаты»);

2-й тип — работа как ценность второго порядка («работа — дело важное, но есть вещи, занимающие меня гораздо больше, чем работа»);

3-й тип — работа как инструментально-прагматическая ценность («работа в основном источник получения средств к существованию»);

4-й тип — работа как ценность отчуждения («работа для меня неприятная обязанность, если бы было возможно, я бы вообще не работал»).

В целом по выборке доминирует третий тип, для которого работа — в основном источник получения средств к существованию, на него ориентировано 57,1 % респондентов. Работе как ценности второго порядка отдали предпочтение 29,5 % респондентов. К работе как самостоятельной ценности относятся 11,1 % опрошенных. Наконец, отношение к работе как ценности отчуждения не получило серьезного распространения. Так высказались всего 2,3 % респондентов.

Можно предположить, что причина преобладания инструментальных ценностей заключается в продолжающемся уже несколько лет кризисе трудовой мотивации. Примечательно, что это, скорее всего, связано не с самим трудом, который так быстро измениться не мог, а с внешними факторами (например, экономической ситуацией в стране). Так, по данным нашего исследования, за 1,5 года экономического кризиса численность работников, для которых «работа важна и интересна сама по себе независимо от оплаты», оставалась достаточно стабильной (10—11 %). Доля «инструменталистов» уменьшилась с 60,1 до 55,8 %, а доля тех, для кого «работа — неприятная обязанность», резко сократилась — с 4,6 до 1,3 %, что говорит о том, что в условиях высокого уровня безработицы ценность постоянного места работы и заработка возросла. Кроме того, несколько увеличилась доля тех, кто считает, что «работа — дело важное, но есть дела, занимающие гораздо больше, чем работа» (с 24,7 до 31,6 %). В общем-то, этот сдвиг можно расценивать как откат к «советским» моделям отношения к труду, когда доля этой группы была на уровне 31 % (1991 г.). С другой стороны, возможно, что рост численности этой группы происходит за счет категории женщин, для которых работа не так важна, как другие сферы жизни (например, семья).

Полученные данные показывают, что ценность работы как источника средств к существованию безоговорочно лидирует во всех социально-профессиональных группах: к нему отнесли себя 2/3 рабочих, 45,6 % специалистов и 42,8 % руководителей. Второй тип (работа как ценность второго порядка) преобладает среди специалистов и руково-

дителей (41,0 и 38,9 % соответственно), в то время как среди рабочих он распространен в два раза меньше (21,0 %). К первому типу (работа как самоценность) в большей степени склонны причислять себя руководители (17,6 %), чуть реже — специалисты и рабочие (11,8 и 9,7 % соответственно). Четвертый тип (работа как ценность отчуждения) представлен более равномерно: к нему отнесли себя 3,1 % рабочих, 1,7 % специалистов и 0,8 % руководителей.

Таким образом, во всех социально-профессиональных группах наблюдается преобладание инструментальной ценности работы. Однако среди специалистов и руководителей терминальные ценности больше выражены, что, по-видимому, связано с творческим характером их труда. В то же время труд рабочих зачастую сопряжен с физическим неквалифицированным трудом. Поэтому их труд считается непрестижным, что особенно заметно среди молодежи, которая не проявляет интереса к рабочим специальностям при выборе профессии. Эта непрестижность, по их мнению, должна быть компенсирована высокой зарплатой, а когда этого не происходит, то, вероятно, наступает неудовлетворенность трудом.

Безусловно, одним из факторов, влияющих на удовлетворенность трудом, является оплата труда. Полученные данные свидетельствуют, что чем больше удовлетворенность оплатой труда, тем больше удовлетворенность работой в целом, и наоборот. Доля респондентов, неудовлетворенных работой, в общей структуре тех, кого не устраивает оплата труда, составляет более трети (35,2 %), тогда как среди удовлетворенных оплатой труда таких лишь 4,2 %. С другой стороны, среди тех, кого устраивает оплата труда, удовлетворенных работой 95,1 %, а среди тех, кого не устраивает оплата труда, на 1/3 меньше — 63,8 % опрошенных.

Действительно, согласно двухфакторной теории мотивации Ф. Херцберга, низшие потребности и связанное с их удовлетворением денежное вознаграждение относятся к числу «гигиенических» фоновых факторов, которые считаются не непосредственно мотивирующими деятельность работника, а влияющими на уровень его удовлетворенности и возможность закрепления в организации. В то же время, существуют факторы-мотиваторы, к которым относятся высшие потребности человека (например, содержание труда)⁷. Поэтому, скорее всего, инструментальная ориентация на труд господствует еще из-за того, что уровень оплаты труда в промышленности в целом довольно низкий, а рабочие профессии — с примитивным содержанием труда. Подтверждение тому — тот факт, что для представителей творческих профессий после достижения

определенного уровня зарплаты отмеченная зависимость между заработком и удовлетворенностью трудом слабеет и далее исчезает.

Нами были получены косвенные данные, подтверждающие точку зрения А. Л. Темницкого о том, что содержание труда (уровень разнообразия, возможности для творческой самореализации, повышения квалификации) не утратило своего значения в новых условиях, но его роль изменилась. Несмотря на то, что технико-функциональные характеристики рабочего места в 1990-е годы, по сути, не изменились, уровень разнообразия в труде не повысился, творчество не поощрялось, повышение квалификации не стимулировалось, мы получили довольно высокие значения оценок взаимосвязи удовлетворенности содержанием труда и удовлетворенности работой. Как видно из табл. 1, коэффициент связи между удовлетворенностью размером заработка и удовлетворенностью содержанием труда за последние 5 лет хоть и снизился на 0,07 п. п., тем не менее, он остается на достаточно высоком уровне. В то же время коэффициент зависимости размера оплаты труда от личного трудового вклада за последние 7 лет вырос — на 0,22 п. п., а от конечных результатов работы предприятия за тот же период — на 0,74 п. п. Таким образом, нельзя говорить о сохранении гедонистической функции содержания труда, как это было в советском обществе. В новых условиях содержание труда выполняет преимущественно инструментальную роль и становится дополнительным фактором повышения удовлетворенности размером заработка⁸.

Общая оценка условий труда и удовлетворенности трудом в целом складывается из целого комплекса частных оценок отдельных компонентов (условий) труда. В целом по выборке получена следующая картина удовлетворенности условиями труда.

В целом по выборке средний общий уровень удовлетворенности условиями труда (K_y) равен 2,23. Это означает, во-первых, что в своей совокупности условия труда устраивают респондентов лишь отчасти, и что, во-вторых, их отдельные параметры оценены не однозначно.

Можно сказать, что взаимоотношения в коллективе вызывают среди опрошенных наибольший энтузиазм. Так, по сравнению с взаимоотношениями с администрацией удельный вес неудовлетворенных первыми — всего лишь 3,4 %, тогда как вторыми — 13,1 %.

Далее, удовлетворенность возможностью профессионального роста находится на одном из последних мест в данном списке. K_y этого параметра ниже среднего значения и составляет 2,06. Причем особенно остро эта проблема стоит в группе рабочих

Таблица 1

Взаимосвязь между удовлетворенностью размером заработка и оценками различных сторон труда
(значимые коэф. Гамма при $P < 0,05$)

Оценки сторон труда	1996	1999	2002	2004	2009
Удовлетворенность содержанием труда	0,350	0,410	0,345	0,476	0,406
Оценка зависимости размера оплаты от:					
Личного трудового вклада	нет связи	нет связи	0,189	0,397	0,409
Конечных результатов работы	нет связи	0,233	0,235	нет связи	0,309

**Удовлетворенность различными элементами условий труда работников
промышленных предприятий Южного Урала (коэффициенты)**

№ п/п.	Параметр	Коэффициент
1	Взаимоотношения в коллективе	2,69
2	Продолжительность работы	2,66
3	Взаимоотношения с администрацией	2,32
4	Содержание труда	2,23
5	Напряженность труда	2,22
6	Условия выполнения трудового договора	2,16
7	Возможность профессионального роста	2,06
8	Санитарно-гигиенические условия	1,98
9	Оплата труда	1,76

Максимальное значение индекса — 3, минимальное — 1.

и специалистов (2,01 и 2,06 соответственно против 2,25 у руководителей).

Санитарно-гигиенические условия требуют улучшения практически на всех предприятиях, поэтому не удовлетворяют респондентов. Гораздо больше ими удовлетворены специалисты и руководители (2,15 и 2,08 соответственно). Хуже ситуация с условиями труда рабочих: здесь оценки более критичные (1,84).

Наименее всего опрошенные удовлетворены своей заработной платой. Она занимает последнее место во всем комплексе условий труда (9-ое, 1,76). Меньше всего она устраивает рабочих (1,70), за ними идут специалисты (1,80), и замыкают эту цепочку руководители (1,90).

Следует отметить, что эти параметры условий труда (зарплатная плата, санитарно-гигиенические условия и профессиональный рост) являются по-существу базовыми факторами трудовой мотивации. Как было отмечено ранее, без их удовлетворения невозможно мотивировать персонал к высокопроизводительному и качественному труду. Между тем, именно они оказались в самом конце приведенного списка, что в целом может быть расценено как негативная тенденция в трудовом процессе.

Необходимо учитывать, что оценка условий труда, так или иначе, отражает сдвиги в профессионально-квалификационной структуре рабочей силы. Известно, что за годы реформ в результате прихода в промышленность новой более образованной части работников (в основном молодежи) их требования к условиям труда повысились, в результате чего сформировался разрыв между уровнем квалификации, образования работников и качеством рабочих мест. Поэтому можно предположить, что при сохранении существующих тенденций в образовании и на рынке рабочей силы неудовлетворенность условиями труда работников в ближайшей перспективе будет увеличиваться.

Удовлетворенность работой в целом является интегрирующим показателем социально-трудовых отношений, это один из важных субъективных показателей. Работник, удовлетворенный своей работой, более стабилен, привязан к рабочему месту (хотя не всегда более активен). Предприятию должно быть заинтересовано в таком типе работника.

В целом по выборке уровень удовлетворенности работой респондентов не однозначен и выглядит следующим образом: вполне удовлетворены своей работой — 24,5%, в общем удовлетворены — 52,8%, относятся к работе безразлично — 1,3%, не удовлетворены работой, но терпимо — 19,5%, совсем не удовлетворены — 1,9%.

Для более точной оценки уровня удовлетворенности работой опрошенных был применен специальный коэффициент (Ky), который рассчитывался по формуле:

$$Ky = \frac{3n_{1+2} + 2n_3 + 1n_{4+5}}{\sum n_{1+5}}$$

где n_{1+2} — число удовлетворенных работой, n_3 — число относящихся к ней безразлично, n_{4+5} — число не удовлетворенных работой, $\sum n_{1+5}$ — сумма ответов.

Коэффициент удовлетворенности работой по нашим подсчетам в целом по выборке составил 2,56, т. е. достаточно высокий. Исходя из среднего значения Ky , были образованы 2 группы:

1 группа — высокий уровень удовлетворенности работой; в нее вошли специалисты и руководители (по 2,65 в обеих группах).

2 группа — низкий уровень удовлетворенности работой; сюда включены рабочие (2,47).

Таким образом, можно сделать вывод, что рабочие наименее удовлетворены своей работой. Это еще раз подтверждает тот факт, что они занимают в целом более низкий статус в социальной иерархии предприятия.

Кстати сказать, наибольшие значения коэффициентов корреляции данного показателя обнаруживаются с такими переменными, как перспективы работы на предприятии (в смысле продвижения, роста зарплаты, улучшения жилищных условий и т. д.) (значимый коэф. Крамера при $P < 0,05$ равен 0,353), соблюдение условий коллективного договора (0,299), отношение руководителя подразделения (0,282), материальное положение работника, его семьи (0,280), что в общем и целом подтверждается и другими исследованиями⁹.

Итак, в условиях доминирования рыночно-капиталистической формы собственности механизм

обеспечения отношения к труду может быть ориентирован только на индивидуальную и персональную ответственность каждого работника, зафиксированную де юре и де факто в индивидуальном трудовом договоре (контракте). Экономическая составляющая не может быть единственным фактором повышения удовлетворенности трудом, хотя нельзя отрицать ее важности и необходимости. Как показал анализ, на общую удовлетворенность трудом также влияют и другие факторы. Кроме оплаты труда, санитарно-гигиенических условий и возможностей профессионального роста, которые являются базовыми, это социальная защищенность работника и взаимоотношения в трудовом коллективе, в том числе с руководителями предприятия и администрацией.

Примечания

1. Шкаратан О. И. Промышленное предприятие. — М., 1978. — С. 48.
2. Слюсарянский М. А. Трудовые отношения как предмет исследования // Большой Урал — XXI век: сб. мат-лов Всероссийской научно-практической конферен-

ции. — Ч. 1: XIII Уральские социологические чтения. Екатеринбург : УГТУ—УПИ, 2001. — С. 56—57.

3. Бузгалин А. В. Закономерности переходной экономики // Куда идет Россия?.. Альтернативы общественного развития / под общ. ред. Т. И. Заславской. — М., 1995. — С. 103.

4. Шкаратан О. И. Указ. соч. — С. 56.

5. Харчева В. Основы социологии. — М. : Логос ; Высшая школа, 1999. — С. 209.

6. Становление трудовых отношений в постсоветской России: социологический анализ пяти случаев российского менеджмента в сравнении с практикой Канады и Германии. — М. : Академический проект, 2004. — С. 79.

7. Щербина В. В. Социальные теории организации. М. : ИНФРА-М, 2000. — С. 32.

8. Темницкий А. Л. Справедливость в оплате труда как ценностная ориентация и фактор трудовой мотивации // Социологические исследования. — 2005. — № 5. — С. 86—87.

9. Харченко К. В. Диагностика удовлетворенности трудом при регулировании социально-трудовых отношений // Социологические исследования. — 2009. — № 7. — С. 32—38.

Поступила в редакцию 22 июля 2011 г.

ОДЯКОВ Сергей Вячеславович. В 2004 г. с отличием окончил социально-гуманитарный факультет, Южно-Уральский государственный университет по специальности «Социология». Ассистент кафедры социологии, Южно-Уральский государственный университет. Сфера научных интересов: социология труда и экономическая социология, социология организаций, e-mail: sodyakov@list.ru

ODYAKOV Sergey Vyacheslavovich. In 2004 he graduated from the Faculty of Humanities and social South Ural State University (SUSU), specializing in «Sociology». Assistant Professor, Department of Sociology SUSU. Research interests: sociology of work and economic sociology, sociology of organizations. E-mail: sodyakov@list.ru