

Ю.Р. ХАЙРУЛЛИНА

ЦЕННОСТИ В СФЕРЕ ТРУДА: ОСОБЕННОСТИ И ФАКТОРЫ (на материалах Республики Татарстан)

ХАЙРУЛЛИНА Юлдуз Ракибовна - доктор социологических наук, профессор, зав. кафедрой социологии Казанского государственного энергетического университета.

Резкие преобразования отношений собственности в современном российском обществе не могли не вызвать изменений в трудовых ценностях населения, мотивации трудовой деятельности, трудовой этики. Труд из обязанности превратился в право, значительно расширился диапазон допустимых форм занятости, существенно изменились социально санкционированные мотивы трудовой деятельности, идеологически возродилось оправдание индивидуального богатства и частной собственности. Это привело к постепенному формированию новой иерархии трудовых ценностей и приоритетов, моделей социально-трудового поведения и соответственно к актуализации проблематики, связанной с формами мотивации в качественно новой социально-экономической ситуации, с выявлением особенностей иерархии ценностей различных социальных слоев и факторов, влияющих на социально-трудовые отношения в обществе.

До рыночного реформирования экономики исследования по трудовой мотивации были достаточно распространены и ориентировались на изучение мотивационного комплекса в стабильных условиях планового хозяйства. Эта проблематика рассматривалась в известных работах российских социологов¹.

¹ См.: Дикарева А.А., Мирская ММ. Социология труда. М., 1989; Заславская Т.И., Рывкина Р.В. Социология экономической жизни: Очерки теории. Новосибирск, 1991; Ну гаев М.А. Трудовая активность рабочего класса развитого социалистического общества (теоретико-методологический аспект). Казань: Казан, ун-т, 1975; Подмарков ВТ. Введение в промышленную социологию. М.: Мысль, 1973; Человек и его работа / Под ред. А.Г. Здравомыслова, В.П. Рожина, В.А. Ядова. М.: Мысль, 1967; Ядов В.А. Мотивация труда: проблемы и пути развития исследований // Советская социология. М., 1982. Т. 2. С. 29-38 и др.

В зарубежной социологии проблемы труда рассматриваются в рамках "индустриальной социологии": анализируются условия и стимулы производственной деятельности, организация производства, конкретная экономика и психология труда, взаимоотношения различных социальных групп между собой, с администрацией и профсоюзами. Накопленные теоретические и прикладные наработки по проблемам трудовых отношений - добротная база для осмысления особенностей становящихся моделей трудового поведения работников предприятий различного типа, факторов влияния и путей их оптимизации, в том числе и на региональном уровне.

Целью ряда исследований автора² стало выявление трудовых ценностей субъектов трудовых отношений, факторов, влияющих на трудовое поведение в Республике Татарстан, на базе чего возможно выработать предложения по их совершенствованию в рамках татарстанской идеологии модернизации. В процессе реализации поставленной цели решались такие задачи, как определение места труда в системе жизненных ценностей, исследование иерархии трудовых ценностей и путей влияния на нее; выделение и описание моделей трудового поведения работников на предприятиях различного типа.

Исследования выявили следующую картину. В социально-трудовой сфере республики широкое распространение получила множественная занятость, помогающая людям адаптироваться к трудным социально-экономическим условиям. Множественная занятость чаще всего практикуется в таких группах и слоях населения, как молодежь, ИТР, военнослужащие, предприниматели, работники сферы услуг и финансов и чаще касается, как правило, мужчин. В структуре мотивации труда приоритетным для всех категорий населения является заработок, гарантии работы до пенсии. Для предпринимателей, военнослужащих, работников здравоохранения и финансов существенны также возможности проявления инициативы и самовыражения. Ценность этих ориентаций распространена среди молодежи, мужчин, людей с высшим образованием, работников СП, частных или акционерных предприятий.

В то же время, следует особо отметить, что ведущая модель трудового поведения всех слоев опирается на поиск работы по специальности. Многие готовы к переквалификации (особенно люди с высшим образованием, ИТР, служащие, военнослужащие, молодежь, женщины). Индивидуальная трудовая деятельность привлекательна прежде всего для работников сферы услуг, торговли, здравоохранения, военнослужащих, предпринимателей, молодежи и пенсионеров. Как результат адаптации к новым экономическим реалиям, у населения сформировалась установка на возможность работы по найму на частном предприятии, хотя большинство работает в традиционных условиях государственных организаций. Происходит ресоциализация людей пожилого возраста - они все чаще проявляют готовность работать в частном секторе, заниматься индивидуально-трудовой деятельностью.

Обратимся к анализу данных прикладных исследований 1999-2001 гг. В опросе участвовали работники частных, акционерных, государственных предприятий, при этом большинство из них всех возрастов работает на государственных и акционерных предприятиях, а часть молодежи и людей среднего возраста (14%) - на предприятиях частной формы собственности.

Ведущими *ценностями в сфере труда* большинство респондентов назвало хороший заработок (66,9%), обеспечение достатка в семье (43,9%), интересную работу (41,3%). Второстепенны возможность получения жилья (17,5%), удобное время рабо-

² Исследования проведены в 1997-2002 гг. в Республике Татарстан. Выборочная совокупность составляет более 1 тыс. человек, сравнима с общероссийской, обеспечивает репрезентативность и границы предельно допустимой ошибки в работах подобного рода. Объектом изучения стало взрослое (старше 18 лет) население региона, дополнительные основания для составления пропорций внутри выборочной совокупности - вид населенного пункта, этнический и половозрастной состав населения, организационно-правовой тип предприятия.

ты, большой отпуск (13,2%). Ценностные ориентации, связанные с содержательными аспектами труда, еще менее значимы: возможность самореализации и самостоятельность в труде "набрали" по 8,3%, соответственно, общение и соответствие работы способностям - 7,4 и 6,9%, возможность продвижения по службе и соответствие работы специальности - 6,9 и 5,2%.

Иерархия ценностей труда имеет существенные отличия в зависимости от возраста работника. Для молодежи особенно привлекательны хорошие заработки, интересная работа, обеспечение достатка, возможности получения жилья и других благ; к тому же их больше, чем других интересуют возможности самореализации, продвижения по службе, повышения квалификации, общения. Притязания людей среднего возраста более "приземлены": заработок, достаток, интерес к работе, возможности получения жилья и других благ, удобное время работы и величина отпуска. Ценности содержания труда, профессионального и квалификационного роста, возможности предпринимательства, творчества имеют достаточно низкий ранг. Среди ценностей, присущих пожилым, часто называются заработок, интересная работа, общение.

Результаты исследования свидетельствуют о преобладании традиционных *моделей трудового поведения*, отсутствии приоритета предприимчивости у большинства. Подавляющее большинство опрошенных предпочитают иметь сравнительно небольшой, но твердый заработок и уверенность в завтрашнем дне (60%). В три раза меньше число респондентов демонстрирует способность к риску и предприимчивость. Много работат и хорошо зарабатывать, пусть даже и без особых гарантий на будущее, хотят только 18,6%. Иметь свое дело и вести его на свой страх и риск готовы 8,4%.

Модели трудового поведения кардинальным образом дифференцируют возраст и тип собственности. Группу тех, кто хочет много работать и хорошо зарабатывать даже без особых гарантий на будущее, формирует в основном молодежь, а группу выходящих за гарантии, упорядоченность, стабильность в сфере социально-трудовых отношений - люди среднего возраста. За предприимчивость, риск, ведение собственного дела чаще всего высказываются молодежь и пожилые (!). Склонны к риску работники частных фирм и частные предприниматели. Около 30% из них хотят много работать и хорошо зарабатывать, около четверти готовы иметь свое дело. Работники государственных и акционерных предприятий демонстрируют традиционные модели трудового поведения (более 60%).

Среди *факторов*, влияющих на формирование ценностно-мотивационного ядра трудовой деятельности современных работников, наиболее существенны оплата и стимулирование труда, его содержание, условия, участие работника в прибылях и доходах, производственная демократия, социально-психологический климат. Современного работника заставит работать лучше, прежде всего, значительное увеличение заработной платы (72,4%), своевременная ее выплата (49,9%), улучшение условий труда (22,5%), регулярные премии и перспективы должностного роста (16,8 и 15,3% соответственно). Влияет в некоторой степени также участие в прибыли и предоставление большей самостоятельности (9,5 и 8,7%).

Оптимизации мотивации труда среди молодежи послужило бы, наряду с увеличением выплаты зарплаты, улучшение условий труда и перспективы должностного роста, участие в прибыли; у людей среднего возраста - премии. Относительно новые рычаги усиления трудовой мотивации, значимые для работников частных фирм и частных предпринимателей: кроме увеличения зарплаты, ее регулярности и улучшения условий труда существенным они считают участие в прибыли, самостоятельность в принятии решений. Своеобразна картина на акционерных предприятиях. Их работники среди мер оптимизации мотивации труда, прежде всего, называют увеличение самостоятельности, участие в прибыли, премии, а затем увеличение зарплаты. Мотивация труда этой категории работников отличается большей гибкостью - сочетанием традиционных установок и новаций в виде элементов самоуправления.

Подавляющее большинство опрошенных не имеют дополнительного заработка (82,9%), имеют его время от времени 11,6%, постоянно - 1,8%. При этом средний ме-

сячный заработок всех работников достаточно низок. От 500 до 1 тыс. получают 37%, 400-500 руб. - 24,6%, до 400 руб. - 10,2%, свыше тысячи руб. - 17,2%. При таких невысоких показателях кажется странным, что в большинстве люди не стремятся улучшить уровень жизни и проявить активность в поиске дополнительной работы. Множественная трудовая занятость почти не распространена на государственных и акционерных предприятиях. Приработки от случая к случаю характерны для работников арендных и совместных предприятий. Частные предприниматели чаще работают в нескольких местах (35,7%), работники совместных предприятий - имеют постоянные приработки (более 10%). Таким образом, свои трудовые навыки более гибко применяют люди, работающие в негосударственном секторе.

Рассматривая ценностно-мотивационное ядро трудовой деятельности современных работников, важно коснуться влияния на него таких факторов, как личностные и профессиональные характеристики субъектов труда. Образование у опрошенных в основном среднее и средне-специальное (60,5%), высшее имеют 21,2%; по профилю - техническое (26,5%), финансово-экономическое (23%), гуманитарное, включая юридическое (10,4%), и естественное (7,2%). Оказалось, что у многих полученное образование полностью или в основном соответствует характеру работы (36,2%), не соответствует в той или иной степени у 26%. Наибольшее соответствие - на государственных и акционерных предприятиях (у половины работающих там оно соответствует полностью или в основном). Больше всего несовпадений на арендных, частных и индивидуально-частных предприятиях. Причем, на арендных и индивидуально-частных соотношение групп сотрудников с полностью соответствующим и в основном несоответствующим своему профилю образованием находится в соотношении, близком к 50 : 50. Эти данные свидетельствуют о серьезной проблеме постепенной утраты первоначальной квалификации и необходимости переквалификации для значительной части работников.

Результаты исследований продемонстрировали наличие существенной специфики трудовых ориентаций в *различных возрастных группах*, среди которых особенно выделяется молодежь. Проанализируем эту специфику подробнее. Прежде всего, отметим, что работа занимает устойчивую позицию в тройке основных жизненных ценностей всех выделенных возрастных когорт: молодежи (до 30 лет), людей зрелого (от 30 до 55 лет) и старшего возраста (свыше 55 лет). В иерархии ориентаций ее опережают ценности семьи и здоровья.

Отдавая должное работе, респонденты (до половины во всех возрастных когортах) полагают, что кроме работы есть много иных важных занятий. "Чистых" трудолюбивых оказалось среди молодежи около одной шестой, среди представителей среднего возраста - до четверти, среди людей старшего возраста - от трети до половины. Для молодежи признаками хорошей работы являются хороший заработок, интересный содержательный труд, возможность самореализации. У людей зрелого возраста, кроме названных факторов, выделяются возможность самостоятельного принятия решения, общения, повышения квалификации и продвижения по службе, соответствие работы полученной специальности.

Надо отметить, что работники всех возрастов стремятся к тому, чтобы их работа в реальности соответствовала их установкам. Наибольшего совпадения добивается молодежь: до 70% в этой группе полагают, что указанные характеристики присутствуют в их трудовой деятельности. С возрастом степень соответствия снижается, что свидетельствует или об ограничении возможностей, или росте требований людей. При этом нынешняя работа удовлетворяет в основном около половины молодых респондентов, 60% людей среднего возраста и 40% пожилых. Около 40% молодых полагают, что на сегодня существует возможность нормально зарабатывать. В то же время такова и доля представителей среднего возраста, придерживающихся противоположного мнения; солидарны с ними около половины в группе старшего поколения.

Большинство опрошенных всех возрастов полагают, что их личные заработки зависят в первую очередь от экономического положения на уровне страны, республики,

региона, а уж только потом от их личных усилий. Наверное, этим отчасти можно объяснить то, что только четверть респондентов молодого и зрелого возраста работают в полную силу. Среди работников старшего возраста таких до 40% - по-видимому, во многом в силу привычки. Итак, большая часть всех работников могла бы работать лучше. Какие же для этого нужны условия? Прежде всего, значительное увеличение заработной платы, ее своевременная выплата. Люди зрелого и старшего возраста демонстрируют заинтересованность в участии в прибыли. Молодежь нуждается в перспективе должностного роста. Для всех играет роль улучшение условий труда.

Интересно, что традиционная патерналистская ментальность сильна у представителей всех поколений, что предопределяет сценарии их трудового поведения. Среди альтернатив - иметь небольшой, но твердый заработок или много работать и хорошо зарабатывать без гарантий - второе выбирают 41,1% молодежи, 39,1% людей среднего возраста и 20% пожилых. Гарантии хотят иметь 38,2, 47,0, 75% соответственно. Изъявили желание иметь собственное дело 11-12% молодежи и респондентов зрелого возраста, 4% пожилых. Такая позиция объясняет тот факт, что в качестве предпочтительного нового места труда 62,5% пожилых и 43,2% работников зрелого возраста называют государственное предприятие (при том, что хотят сменить работу 40% молодежи и 26% людей до 50 лет). Только 30% молодежи готовы рискнуть работать у частного.

Отметим, что решающей формулой при продвижении по служебной лестнице, достижении должностного роста и успеха молодежь считает глубокое знание дела, умение ладить с начальством и личные связи. Люди зрелого и пожилого возраста к этой триаде добавили еще и трудолюбие. Таким образом, несмотря на различия мотивации и схем трудового поведения в условиях кризиса, сохраняется общее, что объединяет людей всех поколений — общие культурные образцы трудовой деятельности.

Результаты исследований дают основания для определения следующих приоритетов в формировании современной идеологии в сфере социально-трудовых отношений. Прежде всего, это усиление целенаправленного влияния государства как ведущего макрофактора на формирование трудовых ценностей. Важно снижение на общегосударственном уровне риска проявления таких деструктивных факторов, как массовая безработица, нерациональная налоговая политика, низкая оплата труда, высокая необоснованная дифференциация доходов директората и рядовых работников, слабая социальная защита трудящихся. Другое направление оптимизации социально-трудовых отношений - общественная поддержка профессионализма и повышения квалификации, стимулирование и обеспечение экономико-правовой базы предпринимательства, углубление самоуправления на производстве, множественной занятости и самозанятости. Актуальной представляется работа средств массовой информации по освещению сценариев цивилизованного трудового поведения, "достижительной" трудовой культуры. При этом важен учет особенностей интересов и моделей трудового поведения отдельных социальных слоев.