

впрочем, институционально. Но появление в данной сфере лидеров, способных институционализировать накопившийся протестный потенциал, особенно заметный в рабочих поселках и моногородах, может представлять серьезную опасность.

Динамизм произошедших в 1990-е гг. изменений в отношениях собственности и занятости, изменения в составе собственников привели к коренной перестройке отношений наниматель-наемный работник, причем данные изменения в России наложились на время, когда сами характеристики наемного класса подверглись коренным изменениям как по социоструктурным, так и социокультурным основаниям. При этом рассмотрение интересов и реальных практик управляющих и рабочих в заведомо конфликтных рыночных условиях занятости не привело ни к выявлению значимых стратегий защиты интересов, прав трудящихся, ни к выявлению инновационных трудовых мотивов. Все это подтверждается и данными официальной статистики.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Социокультурный портрет Тюменской области / Под ред. Г.С. Корепанова, Г.Ф. Ромашкиной, В.А. Юдашкина. Тюмень: Тюменская областная Дума, 2009.
2. Регионы России: Социокультурные портреты регионов в общероссийском контексте / Институт философии. ЦСИ / Составление и общ. ред. Н.И. Лапин, Л.А. Беляева. М.: Academia, 2009.

Елена Владимировна АНДРИАНОВА —
доцент кафедры экономической социологии,
кандидат социологических наук
andrelena78@mail.ru

Владимир Александрович ДАВЫДЕНКО —
зав. кафедрой экономической социологии,
доктор социологических наук, профессор
Международный институт финансов,
управления и бизнеса
Тюменского государственного университета

УДК 331.5(571.12)

ТРАНСФОРМАЦИЯ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА И ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА: НА ПРИМЕРЕ ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ*

TRANSFORMATION OF MOTIVATION SYSTEM OF LABOUR AND INDUSTRIAL RELATIONS IN CRISIS: THE EXAMPLE OF THE TYUMEN REGION

АННОТАЦИЯ. В статье представлен анализ трансформации системы трудовой мотивации и трудовых отношений в современных социально-экономических условиях. Рассматриваются наиболее распространенные в период кризиса мотивы труда на основе материалов социологического исследования, проведенного в Тюменской области.

SUMMARY. The article presents the analysis of the transformation of motivation to work and labour relations in the contemporary socio-economic conditions. The research

* Работа выполнена в рамках ФЦП (контракт № П859).

reveals the most prevalent labour motives during the crisis on the basis of survey conducted in the Tyumen region.

*КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Рынок труда, мотивация, мотив, трудовая мотивация.
KEY WORDS. Labour market, motivation, motive, employment motivation.*

Актуальность обращения к проблемам труда работников в рыночных условиях обусловлена не только необходимостью выявления особенностей в трансформации условий труда, заработной платы, трудовых отношений и мотивации к труду, но и в изучении традиций и инноваций социальных норм и стереотипах поведения, сопровождающих трудовую деятельность.

Гипотеза. Чем в большей мере на современных российских предприятиях используются управленческие технологии, взятые из западной культуры труда, тем более заметно влияние культурных образцов поведения, сложившихся в советское время, а именно: коллективистских ориентаций и коллективистских норм в труде, патернализма в отношениях с руководством, обостренное чувство справедливости в оплате труда.

В качестве **теоретического инструмента** для изучения этого феномена использовались категории традиционного и инновационного (в терминах концепции Н.И. Лапина [1]), советского и постсоветского. Первое указывает на неизменность в происходящем, второе — на появление нового в трудовых отношениях. Укрепление появившегося нового приводит к его все большей распространенности, повторяемости, традиционности. Для **эмпирического поиска** связей «советского» и «постсоветского» в трудовых отношениях и трудовой культуре работников выделены: в 1-м случае — коллективистские и патерналистские ориентации, ориентации на гарантированную занятость и на работу на одном месте; во 2-м случае (как новые постсоветские факторы): индивидуалистические ориентации, ориентации на партнерские отношения с руководством, страх потери работы, вторичная занятость. Так, страх потери работы, ранее не известный для советского общества, стал уже по сути традиционным для работников России сегодня. Бывшее же традиционным при определенных обстоятельствах становится инновационным: например, ценность содержания труда, отражающаяся прежде всего в интересе к работе, становится мотивом деятельности у профессионала рынка. Так, если в советское время мотив *интересной работы* ненамного уступал по значимости мотиву *высокого заработка* (а по данным А. Здравомыслова и В. Ядова даже превосходил [2]), то сегодня мотив *высокого заработка* стал доминирующим. Внимание авторов данной статьи было направлено также и на выявление промежуточных «гибридных» образований, которые возникают в процессе взаимодействия *старого и нового, советского и постсоветского*. Адекватное применение этой пары экономико-социологических категорий к современной реальности дает возможность отразить проявление нового, адекватного рыночному типу ментальной культуры труда и выявить степень устойчивости старого, характерного для трудовой культуры работников советских предприятий [3; 28].

Как показали данные социологических опросов*, в иерархии трудовых мотивов населения Тюменской области, несмотря на внедрение рыночных

* Работа выполнена при поддержке гранта РГНФ, проект № 09-03-00676а. Применялись результаты социологических опросов, проводившихся в 2006 и 2009 гг. Выборка репрезентативная по трем субъектам РФ, многоступенчатая, квотированная по половозрастной структуре и типам поселений, с контролем по типу образования.

реформ, преобладает ориентация работников в целом на «советские модели поведения» и ощущение социальной защищенности (табл. 1). Сложившуюся в 1990-е г. *структуру мотивов труда* можно назвать однофакторной. Заработок как основной мотив труда с 1990 г. прочно утвердился в ценностном сознании абсолютного большинства рабочих, а все остальные ценности труда лишь дополняют его (табл. 1). Явное преобладание мотива заработка над всеми остальными было характерно и для советского времени. Так, в 1976 г., по данным исследования отношения к труду на предприятиях Ленинграда, он был значим для 68% рабочих [2; 462]. В то время дискуссия о преобладающем значении или заработка или содержания труда являлась актуальной и вовлекала всех, изучающих трудовые отношения. Сегодня преобладающая роль заработка настолько очевидна, что ни о какой дискуссии уже просто не может быть и речи.

Таблица 1

**Динамика трудовых мотивов населения (% от числа ответивших),
2006-2009 гг.**

Какую работу Вы предпочли бы сегодня, если бы могли выбирать?	Юг ТО		ХМАО		ЯНАО	
	2009	2006	2009	2006	2009	2006
Иметь пусть небольшой, но твердый заработок и уверенность в завтрашнем дне	43	35	43	43	46	43
Иметь пусть небольшой, но твердый заработок	8	3	10	5	8	4
Иметь небольшой заработок, но больше свободного времени и более легкую работу	8	5	10	6	8	7
Много зарабатывать, пусть даже без особых гарантий на будущее	18	24	17	19	21	19
Иметь собственное дело, вести его на свой страх и риск	9	17	10	13	11	13
Не знаю, отказ от ответа	13	16	10	14	6	14
<i>Итого</i>	100	100	100	100	100	101

Важно подчеркнуть, что в условиях рынка с точки зрения работодателя должна действовать экономическая модель труда: стратегия максимизации труда работников при минимуме издержек. То есть в отношении заработка работника ориентации работодателя и самого работника диаметрально противоположны, что задает жесткую оппозицию: работодатель — работник по признаку «заработная плата». Жесткие условия отбора работников и контроля за их результативностью в труде позволяют утверждать, что на частных предприятиях сосредотачиваются прежде всего те, для кого является характерной стратегия: максимум дохода ценой максимума труда. Работники с противоположной стратегией: гарантированный доход при ограничении трудовых усилий сосредотачиваются, как правило, в основном на государственных предприятиях. В структуре *трудовых мотивов* работников Тюменской области первое место занимает желание иметь пусть небольшой, но твердый заработок и уверенность в завтрашнем дне — 43% на юге области и ХМАО, и 46% — в ЯНАО. Доля

тех, кто готов много зарабатывать, пусть даже без особых гарантий на будущее, почти в три раза меньше (18% на юге ТО, 17% в ХМАО и 21% в ЯНАО). За период после 2006 г. повысились доля тех, кто готов вести свое дело, на 8% на юге области и на 2-3% в северных округах (табл. 1). За высокой ценностью заработка кроются как новые возможности (множественной стратегии занятости (в том числе и на основе самозанятости, открытия своего дела)), так и новые ограничения (отсутствие условий для самореализации в содержательной, интересной работе на основе своего творческого потенциала). Частные предприятия ориентированы на то, чтобы максимально «выжать» из нанятых рабочих профессиональный потенциал, накопленный, как правило, в советские годы. Этому способствует и трудовая мораль в современном обществе, которая буквально пронизана пропагандой материальных ценностей; такие же значимые ценности, как ценности творческого, полезного обществу производительного труда, по сути, в ней отсутствуют.

Отметим зависимость трудовых мотивов от *образования* работника. Как показали экспертные интервью, образование занимает *устойчивое последнее* место в структуре ценностей жизни тех рабочих, для которых основной мотив: «отработал 8 часов — отдыхай». Навязанные сверху рыночные реформы не способствовали повышению значимости данной ценности даже у рабочих успешных частных предприятий. В то же время хорошо известно, что ценность образования для российской молодежи за 1990-2000-е гг. возросла. Рабочие профессии отвергаются выпускниками школ этого времени в установках на достижение успешной жизненной карьеры, престижный статус и соответствующий уровень достатка. Занятие высокого положения в обществе все больше связывается с получением высшего образования. Однако жизнь вносит свои коррективы и выбрасывает молодых людей как работников в «непрестижные» рабочие профессии. По сравнению с советским временем, когда повышение образования и квалификации рабочей молодежью рассматривалась как ценность, в постсоветское время реальность оказалась таковой, что для рабочих ценность образования на самом деле оказалась достаточно низкой. Уже в процессе социологических опросов нами была выдвинута новая гипотеза — о том, что за реальной незначимостью ценности образования кроется и *отсутствие мотивации к повышению квалификации*, особенно в том случае, если оно не способствует росту заработка и/или повышению статуса, как и отсутствие на предприятиях политики по повышению квалификации рабочих. Ведь работодателям пока еще легче «купить» готовых высококвалифицированных работников, чем заниматься организацией курсов повышения квалификации и/или оказывать помощь рабочим в повышении образования. Повышение квалификации как социально значимая ценность («получить общественно признание своего труда») — в настоящее время оказалось «на периферии» в структуре трудовых мотиваций работников (и особенно — работников физического труда). Общность систем мотивации работников различных областей и в целом в России подтверждает общий характер проблем на российском рынке труда. Социологический опрос показал, что чем более *образованы* люди, тем чаще они готовы *много зарабатывать*, пусть даже без особых гарантий на будущее.

По степени готовности к *риску на рынке* труда население области можно разделить на две категории: 1) люди, готовые рисковать, без особых гарантий на будущее (30%, 28% и 33% на юге области, Югре и Ямале соответственно); 2) люди, согласные на минимум, при сохранении уверенности в завтрашнем

дне (64%, 64%, 62% на юге области, Югре и Ямале) (рис. 1). Как показал наш опрос, по сравнению с 2006 г. доля готовых к риску людей в Тюменском регионе существенно снизилась к 2009 г. (рис. 1).

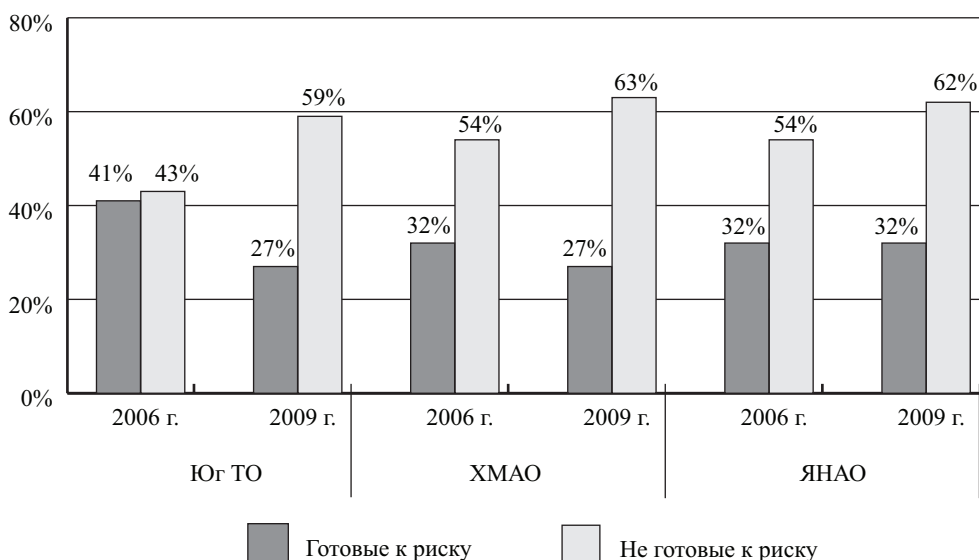


Рис. 1. Динамика отношения населения по степени готовности к риску, 2006-2009 гг.

Очевидно, что этот интересный факт отражает рост влияния культурных образцов поведения, сложившихся в «советское время» — то есть коллективистских ориентаций и коллективистских норм в труде, патернализма в отношениях с руководством, обостренного чувства справедливости в оплате труда (особенно учитывая фактор укрепления «вертикали власти»). Отметим, правда, что Ямал — единственная территория, где доля населения, готового к риску, осталась без изменений (32-33%). С другой стороны, с точки зрения возрастных различий, чем моложе группа населения (до 25 и 25-34 лет), тем больше доля тех, кто предпочитает много зарабатывать без гарантий на будущее и вести свое дело.

Так, среди указанной молодежной возрастной группы 23% хотели бы много зарабатывать, даже без гарантий на будущее, а примерно 15% — иметь собственное дело, вести его на свой страх и риск (для сравнения: среди лиц в возрасте 55-64 года такие мотивы имеют лишь 11% и 5% соответственно). Переход от патерналистского к рыночно-ориентированному типу трудовой мотивации заметен в возрастной когорте 35-44 года. Далее, при приближении к пенсионному возрасту, трудовая мотивация значительно снижается, но уже по объективным причинам.

Итак, в трудовой мотивации жителей Тюменского региона наблюдаются две прямо противоположные тенденции. По сравнению с результатами исследования 2006 г. в возрастных когортах после 35 лет существенно *выросли патерналистские настроения работников*, особенно на юге области и в ЯНАО. Одновременно выросла доля тех, кто готов работать в рыночных условиях среди горожан моложе 35 лет, с высшим образованием. Тем не менее в среднем по Тюменской области произошло увеличение доли работников желающих иметь

пусть небольшой, но твердый заработок и уверенность в завтрашнем дне. Такая тенденция достаточно закономерна: увеличение доли населения, предпочитающего стабильность, объясняется тем, что в условиях финансово-экономического кризиса резко сократились доходы граждан, возрос риск остаться без работы вообще, особенно для людей с низким уровнем образования, живущих в менее экономически благополучных поселениях.

Одним из результатов воздействия негативных факторов в период финансово-экономической нестабильности на трудовые мотивы является рост различий между слоями населения, переход к большей поляризации, когда на одном конце остаются слабые и те, кто живет в менее благополучных условиях. А на другом — те, кто не испытывает на себе сильных потрясений, или готов к ним.

Наиболее устойчивыми и традиционно значимыми являются незабываемые ценности советского времени: патернализма, хороших отношений с товарищами по работе, заработка — причем для работников как государственных, так и частных предприятий. Ни жесткие («рыночные») принципы организации труда на частных предприятиях, ни влияние радикально меняющихся ситуативных, внешних по отношению к предприятию жестких факторов давления на рабочую силу, так и не смогли «сломать» устоявшиеся в предыдущие десятилетия мотивы, ценности и нормы труда работников. В целом традиционные ценности и нормы труда, характерные для работников советских предприятий, преобладают и на новых частных предприятиях в постсоветское рыночное время. Работники Тюменской области не вполне готовы к работе в условиях кризиса, растет значимость страха потери работы, существуют противоречия между состоянием рынка труда и системой мотивации работников. Причем факторный анализ показывает, что ни уровень образования, ни гендер, ни сфера занятости на страх потери работы значимого влияния не оказывают. Единственным значимо влияющим на данную переменную фактором явился возраст работника и стаж его работы на предприятии. Образование, в свою очередь, является определяющим фактором для напряженности труда и удовлетворенности своим трудом со стороны работника. При этом стратегии работника на рынке труда в диаде формальные/неформальные способы поиска работы, стратегии при урегулировании конфликтов, при выборе места работы носят характер приспособления к изменяющимся условиям, но никак не инновационного развития. Усилия власти по стабилизации рынка труда в условиях нарастания кризиса 2008-2009 гг. принесли ощутимые результаты, но они не вполне соответствуют рыночным требованиям в условиях кризиса — освобождение рынка от неэффективного производства, консервирования «отстойных предприятий», необходимости введения высокопродуктивных мощностей, переоборудования и обновления экономической сферы в целом, формирование инновационной производственной среды. Отношения работник — работодатель, в условиях, с одной стороны, давления на работника со стороны сужающегося рынка труда, и с другой — давления на работодателя со стороны государства, приводят к формированию патернализма как основополагающей парадигмы.

Основными причинами трудовых конфликтов чаще всего являются либо задолженность по зарплате, либо ее несправедливость, либо снижение заработной платы, при этом требования к заработной плате зачастую не определяются

не собственной квалификацией, не затратами по получению образования, а тем, как «в среднем на рынке получают работники в данной местности». Основными стратегиями работодателя в условиях кризиса также остаются «игры с заработной платой», ее снижение. В отличие от 1990-х гг., вследствие более активного участия государства на рынке труда, в 2008-2009 гг. невыплаты заработной платы не стали массовым явлением, но появилась тенденция ее снижения, неполная занятость, «завуалированная безработица». Все это не может не приводить к снижению конкурентоспособности как российских предприятий, так и в Тюменской области в частности.

Резюмируем: основные проблемы и угрозы в развитии региона, связанные с сырьевым характером экономики, отставанием темпов инновационного развития, сложностями в формировании единой политической, социальной, экономической, промышленной среды региона усиливаются в условиях финансово-экономического кризиса 2008-2010 гг. Нарастание патернализма и снижение мотивации активной деятельности (как со стороны работника, так и со стороны работодателя) не способствует активизации экономического развития региона. Рынок труда испытывает внутренние дисбалансы, связанные с несопадением желаемого и реального. Власти региона осознают и учитывают в своей деятельности эти угрозы, и исследования подтверждают данный вывод. В Тюменском регионе происходит сжатие рынка труда, уровень безработицы заметно выше общероссийского, растут цены на предметы первой необходимости, на ряде предприятий урезается зарплата. Это усиливает патерналистские настроения пассивных слоев населения, их ориентацию на небольшой, но твердый заработок, растет и сама доля такого «пассивного» населения. Сохраняется высокая незащищенность от застарелых социальных опасностей: преступности, бедности, произвола чиновников. Стремление к риску не приветствуется самими условиями работы на севере, с потенциально опасными объектами, а трудовое вознаграждение в нефтегазовых компаниях значительно превышает оплату на других предприятиях. Тех, кто выбрал активные стратегии адаптации в условиях реформ, в Тюменском регионе меньше, чем в среднем по России. В целом подтвердилась выдвинутая гипотеза: чем в большей мере на современных российских предприятиях используются управленческие технологии, взятые из западной культуры труда, тем более заметно влияние культурных образцов поведения, сложившихся в советское время. Был также выявлен и новый фактор этой гипотезы: усиливающаяся «вертикаль власти», которая заставляет обращаться к культурным образцам трудового поведения, сложившихся еще в советское время.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Лапин Н.И. Теория и практика инноватики. М.: Логос, 2008.
2. Здравомыслов А.Г., Ядов В.А. Человек и его работа в СССР и после. 2-е изд., испр. и доп. М.: Аспект Пресс, 2003.
3. Рывкина Р.В. Социология российских реформ: социальные последствия экономических перемен. М.: ИД ГУ ВШЭ, 2004.