

На правах рукописи

АНДРИАНОВА ЕЛЕНА ВЛАДИМИРОВНА

Трансформация трудовой мотивации в постсоветский период

Специальность *22.00.03 – Экономическая социология и демография*

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Тюмень - 2008

Работа выполнена на кафедре экономической социологии ГОУ ВПО «Тюменский государственный университет»

Научный руководитель: доктор социологических наук,
профессор

Ромашкина Гульнара Фатыховна

Официальные оппоненты: доктор экономических наук,
профессор
Зайцева Агнесса Николаевна

кандидат социологических наук,
доцент

Шведова Марина Федоровна

Ведущая организация: Институт философии РАН

Защита состоится 22 ноября 2008 г. в 9.00 часов на заседании диссертационного совета Д 212.274.05 при ГОУ ВПО «Тюменский государственный университет» по адресу: 625003, г. Тюмень, ул. Ленина, 16, ауд. 113.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Тюменского государственного университета.

Автореферат разослан «___» октября 2008г.

*Ученый секретарь
диссертационного совета
доктор экономических наук, профессор*

Л.М. Симонова

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Существенные изменения в мотивации трудовой деятельности населения произошли в период 90-х годов прошлого века на фоне сложившихся экстремальных условий на рынке труда. Анализ статистических и социологических данных о трансформации рынка труда на протяжении 15 лет реформирования российского общества показывает, что процесс формирования мотивации трудовой деятельности носит большей частью непредсказуемый характер. Социальные процессы, сопровождающие переход к рынку, повлекли за собой кардинальные изменения в мотивационных структурах работников; трансформация мотивации приводит, в свою очередь, к деформациям на рынке труда, негативно сказывается на качестве рабочей силы. Эти противоречия и определили *основное направление данного исследования*.

Социокультурные нормы трудящихся, сложившиеся в условиях патернализма в СССР, не способствовали сильной мотивации экономической деятельности и, в конечном счёте, тормозили социально-экономическое развитие страны. Рыночная экономика ориентирует людей на иной тип трудовой мотивации, чем в период социализма, предполагая мотивацию достижительного типа. Поскольку одной из целей рыночных реформ провозглашалось формирование у населения системы мотивации, ориентированной на эффективный и высококачественный труд, то такая мотивация рассматривается как социальный показатель качества развития экономики, играющий важную роль среди других факторов адаптации к рынку.

Особенностью данной диссертационной работы является ее региональный аспект. Россия, в силу огромного территориального, экономического, социального и культурного разнообразия, не должна рассматриваться как своего рода монолит. В этом контексте *актуальным* представляется изучение общего и особенного в трудовой мотивации работников Тюменской области как региона с определённой спецификой. Исходя из вышесказанного, представляется актуальным изучение трансформации мотивации трудовой деятельности в постсоветский период и выявление степени сформированности достижительной мотивации у работников на уровне региона.

Проблема диссертационного исследования связана с осмыслением современных противоречий в области трудовой мотивации, выявлении степени индивидуализации социальной жизни в данном контексте и воспроизводимыми до сих пор массовыми установками на социально-экономическую зависимость от государства, тем самым – воспроизводства «зависимых» мотивационных моделей экономического поведения.

Гипотеза диссертационного исследования. Предполагалось, что в процессе рыночных реформ должна расти доля людей, руководствующихся *мотивацией достижения*. В условиях экономической нестабильности рынка, дающего при росте неопределённости в то же время весомые шансы на успех, люди, руководствующиеся мотивацией достижения, должны чувствовать себя наиболее адаптированными к рынку. У таких работников выше показатели личных и семейных доходов, они ориентированы на «рыночный тип мотивации» и обладают сильными стимулами к труду. Особенностью трансформационных процессов в обществе является то, что они сопровождаются сдвигами в системе трудовой мотивации у подавляющей части работников, но их скорость и направления различны. Также отличаются и экономические следствия таких сдвигов. В этих условиях социально-экономическое самочувствие должно быть хуже у той части работников, чья трудовая мотивация слабо ориентирована на высокие достижения, на возможности извлечения выгод из предоставляющихся шансов и возможностей рыночной среды. Патерналистские ожидания (зависимость от государства как нормативной ценности) связаны с более низкими персональными ресурсами, скорее всего – неудовлетворенностью своей жизнью. Смена типа трудовой мотивации работников с нерыночной на рыночную у них должна сопровождаться высоким амбивалентным потенциалом, что связано с необходимостью сохранения формальной (декларативной) приверженности ценностям государства, но в практической жизни, тем не менее, они вынуждены полагаться, в основном, только на самих себя.

Степень научной разработанности проблемы. Исследования в области мотивации труда опираются на фундаментальную научную базу, созданную

представителями классической политэкономии А. Смитом и Д. Рикардо, которые обосновали методологическую значимость категории «выгода» как «собственный (эгоистический) интерес», рассматривая его как сильный мотив любого индивида. В работах А. Маршалла, Дж. Милля, Й. Шумпетера экономическая мотивация рассматривается с точки зрения рациональности (оптимальности) экономической деятельности; ими показана и историческая изменчивость мотивов. По К. Марксу, первичные материальные потребности человека жёстко детерминируют основные мотивы поведения. Дж. Кейнс рассматривал мотивы к потреблению и мотивы воздержания от расходования получаемого дохода. О. Уильямсон подробно характеризовал «мощную» мотивацию, присущую агентам рыночной экономики, и «маломощную», свойственную административной системе. Среди современных российских экономистов-институционалистов весомый вклад в изучение рыночных мотивов внесли А. Каз, Я. Паппэ, Д. Стребков и другие авторы.

Существенное влияние на разработку проблем мотивации оказали такие классики социологии, как М. Вебер, Т. Веблен, Э. Гидденс, Э. Дюркгейм, Г. Зиммель, Т. Парсонс, Э. Фромм, А. Шюц и другие авторы. Так, Т. Веблен считал, что уровень жизни обусловлен мотивом денежного соперничества, которыми люди руководствуются при накоплении богатства, при этом как следствие возникает новый социальный институт – институт собственности. Т. Парсонс выявил такие признаки экономической мотивации, как самоуважение, признание, заинтересованность, удовольствие, эмоциональная привязанность. А. Шюц, изучая мотивы действий, указал на их субъективность и относительную малодоступность для исследователей, поскольку они погружены в глубинные слои человеческого сознания и направлены на неопределенное будущее.

Значительный вклад в развитие теории мотивации трудовой деятельности внесли российские социологи. В работах Ю.Н. Давыдова, А.Г. Здравомыслова, Н.И. Лапина, Н.Ф. Наумовой, Г.В. Осипова, В.А. Ядова и многих других учёных мир трудовых отношений рассматривался в тесной связи с внутренним миром человека, а также в связи с удовлетворенностью содержанием и условиями труда, ценностями человека, его ценностными ориентациями. Рассматривая личностные

диспозиции (социальные установки), В.А. Ядов выделил мотивы, определяющие трудовое поведение. В научных трудах Г.П. Бессокирной, В.Е. Гимпельсона, Н.Я. Калмакана, З.Э. Куприяновой, В.Д. Патрушева, А.А. Сарно, А.Л. Темницкого, Н.В. Чайковской и других большое внимание уделялось исследованию мотивации труда промышленных рабочих, анализу трудовых ценностей, социокультурных факторов трудового поведения, динамике мотивов. В 1990-е годы несомненную ценность представляли научные подходы к типологизации социальных групп, разработанные Л.А. Гордоном, В.И. Ильиным, В.В. Радаевым, О.И. Шкаратаном, которые разработали теорию типологизации социально-трудовых групп, включая трудовые мотивы. Мотивация труда в контексте с современными тенденциями рынка представлена в работах Л.А. Беляевой, И.В. Василенко, А.Н. Зайцевой, Т.И. Заславской, Е.П. Ильина, С.Б. Каверина, Ю.Н. Лапыгина, В.С. Магуна, А.К. Назимовой, И.М. Попова, Р.В. Рывкиной, Ю.Р. Хайруллиной, Г.Ф. Шафранова-Куцева, Я.Л. Эйдельмана и многих других учёных.

Анализ различных исследований в области современной мотивации труда позволил диссертанту сделать вывод о наличии многих «точек пересечения» в конкурирующих подходах, которые на разных социальных уровнях в итоге дополняют друг друга. При построении авторской модели мотивации трудового поведения использовался вклад представителей различных научных направлений.

Цель исследования – оценка направлений трансформации трудовой мотивации в постсоветский период на примере работников Тюменской области.

Объектом исследования является трудовая мотивация.

Предмет исследования – трансформация мотивации трудовой деятельности работников в постсоветский период.

Реализация поставленной цели и проверка гипотезы осуществлялись в процессе решения следующих **задач исследования**:

1. Проанализировать и обобщить различные социологические подходы к изучению сущности, структуры и природы мотивации человека.

2. Изучить характер трансформации трудовой мотивации в России; выделить социальные типы трудовой мотивации работников Тюменской области; выявить при этом рыночные и нерыночные типы мотивов и уровни их проявления у различных социальных слоёв.

3. Построить модели трансформации трудовой мотивации социально-экономических изменений в постсоветский период. Провести их сравнительный анализ на примере Тюменской области.

4. Разработать и апробировать авторскую методику для углублённого анализа мотивационных предпочтений работников промышленных предприятий.

5. Установить особенности восприятия трудовой мотивации в общественном сознании на уровне символических конструкторов и социально-экономических реалий современного общества на примере Тюменской области.

Теоретико-методологической основой диссертационного исследования послужили ключевые идеи классиков социологии, концептуальные положения социологических и экономических теорий отечественных и зарубежных ученых, посвященные изучению процесса мотивации. В качестве базовой концепции была реинтерпретирована аналитическая теория процессов мотивации Джонатана Тёрнера.

Эмпирическую основу исследования составляют данные социологических опросов, проведенных автором в 2005 – 2007 годах. Массовый опрос - объем выборки составил 1715 человек, репрезентирующей население юга Тюменской области по половозрастной структуре, ошибка выборки 3,5%, выполнен в рамках гранта РГНФ № 06-03-00566а. Исследование проведено по методике «Социокультурный портрет региона», разработанной под руководством Н.И. Лапина и Л.А. Беляевой¹. Опрос работников предприятия г. Тюмени, 400 человек. Статистические данные, включающие информацию органов государственной статистики РФ по социально-экономическому развитию

¹ Социокультурный портрет региона. Типовая программа и методика. Материалы конференции «Социокультурная карта России и перспективы развития российских регионов». Москва, 27 июня – 1 июля 2005 г. / Под ред. Н.И. Лапина, Л.А. Беляевой. М., ИФРАН, 2006. -328с.

регионов России 1990 -2008 гг. Анализ публикаций в СМИ, посвященных трудовой мотивации. Вторичный анализ данных социологических исследований по изучаемой проблематике. Эмпирические данные проанализированы с помощью пакета программы «SPSS» (версия 15.0).

Теоретическая значимость исследования заключается в разработке автором интегративного подхода к рассмотрению процесса мотивации в экономической социологии. Выяснено, что трансформация трудовой мотивации в постсоветский период привела к расхождениям между реально осуществляемым поведением и идеальными предпочтениями.

Практическая значимость исследования состоит в разработке авторской методики исследования мотивации; выявленные мотивационные предпочтения и закономерности трудовой мотивации использованы при построении системы мотивации и стимулирования труда работников, внедренной на одном из промышленных предприятий г. Тюмени для повышения уровня экономической эффективности его работы. Результаты использованы в подготовке учебных программ, лекций и семинарских занятий по курсам «Современные теории экономической социологии», «Управление персоналом» и «Социология».

Основные научные результаты и новизна диссертационного исследования

1. Представлена авторская трактовка концепции динамики межличностной мотивации в социологии.

2. Проанализированы модели мотивации труда в условиях трансформирующегося общества в постсоветский период. Обосновано выделение групп работников, и показано, что характер проявления мотивов поведения в обществе обусловлен переходом на новую стадию его рыночного развития.

3. На основе классификации эмпирических данных исследования мотивации труда на примере Тюменской области выделены основные социальные типы работников: «достигающие успеха» и «избегающие неудач», и, как следствие, определена степень готовности работников Тюменской области к трудовой деятельности в условиях рынка.

4. Зафиксированы значимые в настоящее время мотивирующие трудовые ценности жителей Тюменской области. Выявлено, что трансформация трудовой мотивации населения имеет в основном принудительный характер, а реальное поведение респондентов не совпадает с их идеальными предпочтениями. Показано, что в процессы вертикальной трудовой мобильности вовлечены в основном те, кто стремится к рыночному успеху. Установлено, что имеется высокая степень корреляции между трудовой мотивацией и статусом работников.

5. Разработана и внедрена авторская методика комплексного изучения трудовой мотивации, позволяющая дать практические рекомендации по построению и изменению системы мотивации и стимулирования персонала.

Положения, выносимые на защиту:

1. В результате переосмысления ряда научных подходов в таких дисциплинах, как философия, социология, психология, экономика, изучающих и представляющих различные аспекты проблемы мотивации, сложилась интегративная схема динамики межличностной мотивации (рис. 1). Рассматриваемые в теоретической социологии направления, изучающие природу мотивации, не являются логически противоречивыми, как это обычно принято считать, а скорее, взаимно дополняют друг друга, если их анализировать по одному общему признаку на разных уровнях. В качестве ключевого автор считает признак интеракции, а уровни рассмотрения названы: теоретический, уровень обыденных представлений в общественном сознании, уровень реального поведения (рис. 2).

2. Классификация данных диссертационного исследования позволила обозначить социальные типы мотивации. На региональном материале проанализированы модели трудового поведения «достижения успеха» и «избегания неудач», которые формируют два разных типа поведения на рынке труда. К пассивному поведению на рынке труда склонны работники, имеющие мотивацию избегания неудач. Люди, имеющие мотивацию достижения, выбирают активную стратегию.

3. Происходит трансформация трудовой мотивации, при этом трансформация носит в основном принудительный характер. Реальное трудовое поведение работников расходится с их идеальными предпочтениями. Происходит смещение мотивации в сторону типа «достижения успеха», явно неартикулируемого, и, более того, зачастую неодобряемого самим человеком. Оказалось, что в Тюменской области около половины жителей при изменении места работы руководствовались мотивами «достижения успеха», и только 20% - «избегания неудач», тогда как при ответах на вопросы об идеальных предпочтениях при выборе места работы половина работников предпочли бы тип «избегания неудач». Сложилась ситуация, когда меньшая доля людей готова работать так, как требуется в рыночной экономике и получать адекватное вознаграждение.

4. Тип мотивации является ведущим фактором, определяющим успешность карьеры. Мотивация достижения играет решающую роль в повышении статуса человека, а социальная группа «достижения успеха», имеет существенно более высокий статус. На фоне того, что большинство респондентов во всех выделенных социальных группах предпочитают иметь «пусть небольшой, но твердый заработок и уверенность в завтрашнем дне» (патерналистские ожидания), их доля в группе снижается пропорционально росту статуса работников (образование, уровень дохода, властный ресурс).

5. Реальное поведение в сфере труда не всегда совпадает с символическими конструктами, представленными в общественном сознании. Автором изучены три типа символических конструктов оценивающих: отличия в мотивационной структуре представителей различных поколений, готовность работников воспринимать изменения, отношения между работниками и их руководителями. Из рассмотренных конструктов в отражении мотивов труда, получил косвенное подтверждение один («современную молодежь значительно в меньшей мере, чем предыдущие поколения, беспокоят гарантии обеспечения работой») и опровергнуты все остальные. Так, не подтвердились часто встречающиеся тезисы, что «большинство работников не любят своих непосредственных руководителей», «именно непосредственный руководитель чаще всего является причиной проблем

с моральным духом работников», «существует огромная разница в том, чего хотят от работы люди разных поколений», «похвала может в значительной степени заменить деньги».

Апробация работы. Основные результаты диссертационного исследования обсуждалась на кафедре экономической социологии ТюмГУ, выводы работы докладывались на научно-практических конференциях аспирантов и соискателей Международного института финансов, управления и бизнеса (Тюмень 2005, 2006, 2007); на Всероссийской научно-практической конференции «Трансформация российского общества и актуальные проблемы социологии» (Екатеринбург, 2005); на Всероссийской научно-практической конференции «Сибирская ментальность и проблемы социокультурного развития региона» (Улан-Удэ, 2006); Всероссийской конференции «Социокультурный портрет региона» (Тюмень, ТюмГУ, 2006); Сорокинских чтениях (Москва, МГУ им. М.В. Ломоносова, 2007), республиканской конференции «II Адлеровские социологические чтения» (Альметьевск, 2007); на IV Всероссийской научно-практической конференции «Социокультурные портреты регионов России: опыт комплексной реализации» (Чебоксары, 2008); на Всероссийской научно-практической конференции «Современное общество и социология» (г. Туапсе, 2008 г.). Имеется акт о внедрении результатов работы.

Основные теоретические положения и выводы диссертационной работы отражены в 16 научных публикациях по теме исследования, в том числе 1 монографии и 3 в изданиях, рекомендованных ВАК.

Структура и объем работы. Диссертация состоит из введения, двух глав, списка литературы и приложений. Основное содержание работы изложено на 190 страницах машинописного текста. Работа включает 30 рисунков, 58 таблиц, библиографический список использованной литературы из 183 наименований.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **введении** дана общая характеристика исследования, обоснована актуальность темы, определена научная и практическая значимость работы, сформулированы цели и задачи исследования, определены проблемы и гипотезы,

указаны положения, выносимые на защиту и сведения об апробации работы. Показана научная новизна полученных результатов исследования.

Первая глава «Экономико-социологический анализ теоретических аспектов мотивации труда» посвящена проблемно-методологическому исследованию теоретических концепций мотивации. В процессе изучения идей и теоретических концепций автором было обосновано и раскрыто содержание базовых теоретических положений и понятий. Рассмотрены проблемы развития теорий мотивации. В работе предложено авторское решение вопроса конкурирующих подходов к процессу мотивации, дающее интеграционный взгляд на природу мотивации. Процессы мотивации в той или иной степени затрагиваются большинством социологических теорий. Однако позиции, с которых они выступают, часто рассматриваются как логически противоречивые. Автором реинтерпретирована концептуально-аналитическая схема процесса межличностной мотивации на основе модели Д.Тернера (рис. 1).

Предложенная схема позволила сформировать основу для анализа процессов мотивации в рамках социологической традиции. На данной схеме представлены этапы мотивационных процессов, соотнесенные с концепциями, являющимися общепризнанными в рамках ведущих научных традиций.

Подход к процессу мотивации как к «энергетическому наполнению» (Дж. Тернер), заставляющему людей взаимодействовать, обусловил выделение четырех видов мотивационных процессов: (1) процессы, поддерживающие «онтологическую безопасность», или уменьшение тревоги и достижение взаимного доверия (психоаналитическая традиция, центральная часть рис. 1); (2) процессы, направленные на поддержание центральной «Я-концепции», то есть на подтверждение некоего центрального определения человеком своего особенного типа бытия (символично-интеракционистская традиция, верхняя часть рис. 1); (3) процессы, направляющие усилия индивидов на «получение выгоды» или увеличение своих материальных, символических, политических или психических ресурсов (бихевиористско-утилитаристская традиция, правая сторона рис. 1);

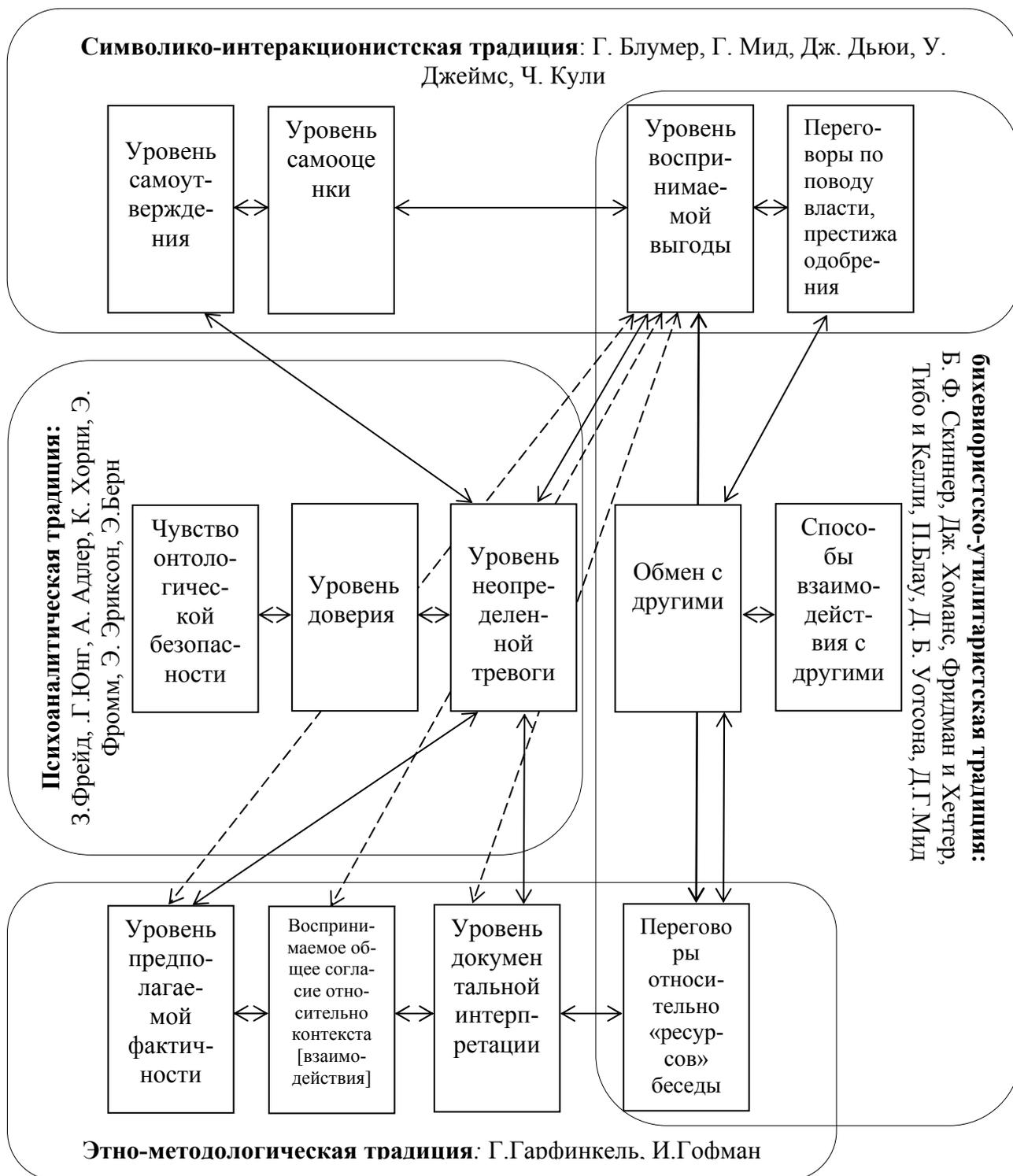


Рис. 1. Концептуально-аналитическая схема процесса межличностной мотивации²

² Концептуально-аналитическая схема процесса межличностной мотивации, реинтерпретированная автором на основе идей Дж. Тёрнера. См.: *Тёрнер Дж. Аналитическое теоретизирование // Теория общества. Сб. / Пер. с нем., англ. - М.: КАНОН-пресс-Ц Кучково поле. 1999. С. 41-63.*

(4) процессы, учитывающие «фактичность», исходящие из того, что мир имеет объективно-фактуальный характер и соответствующий ему порядок (этно-методологическая традиция, нижняя часть рис. 1).

Использование этой базовой модели позволило автору сформулировать цепочку рассуждений, направленных на поиск связующих звеньев логики мотивационного процесса, опирающегося на интеракции.

Автор понимает труд как деятельность, направленную на развитие человека и преобразование ресурсов природы в материальные и духовные блага. Трудовая мотивация объясняет содержательную ориентацию поведения, интенсивность и продолжительность этого поведения. Рассмотрены содержательные и процессуальные модели мотивации, проанализированы различные трактовки понятия мотива, сущность мотивации как процесса; выявлены функции и дисфункции трудовой мотивации, особенно в контексте кардинальных рыночных преобразований, произошедших на рубеже веков в нашей стране. В качестве ключевого момента мотивации автор считает признак интеракции, с помощью которого произведена её операционализация по трём уровням: теоретическом, уровне обыденных представлений в общественном сознании, уровне реального поведения (рис. 2).

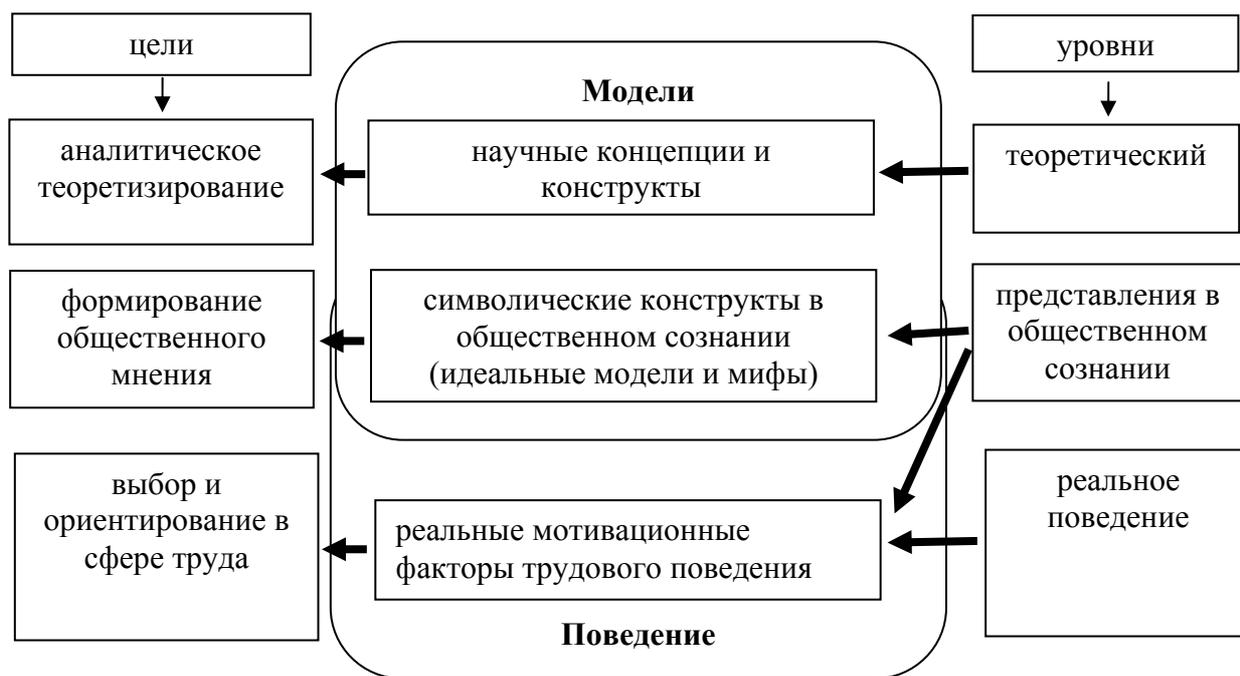


Рис. 2. Уровни изучения мотивации

Во второй главе «Трансформация трудовой мотивации работников в современных условиях» приводятся результаты социологических исследований, проведенных в 2005-2007 годах в Тюменской области как лично автором, так и в составе исследовательской группы. Первое социологическое исследование – это массовый опрос, его задачей было изучение региональных особенностей мотивации труда в процессе рыночной трансформации. Задачей второго исследования, проведенного на промышленном предприятии Тюмени, являлось рассмотрение мотивационных предпочтений работников предприятия с целью построения системы мотивации и стимулирования.

Отмечается, что ключевое изменение в мотивации труда за годы реформ заключается в радикальном изменении соотношения двух мотивов: «содержательного» и «инструментального». Если в СССР значительная часть респондентов показывала интерес к работе как таковой, не ставя зарплату на 1-е место (как это было выявлено в исследовании В.А. Ядова в конце 1960-х гг.³), то в настоящий период на передний план выдвинуты деньги, а содержание же работы как таковое занимает в массовом сознании скромное место. Что засвидетельствовали исследования, проведенные в 1999-2001 гг. Ю.Р. Хайруллиной на примере республики Татарстан, где ведущими ценностями стали хороший заработок, обеспечение достатка в семье, содержательные же аспекты труда существенно сдали свои позиции.⁴

Рыночные отношения в сфере труда – это данность настоящего времени. Показано, что на фоне стабилизации отраслевой структуры занятости населения кардинально изменились формы собственности. В исследовании респондентов спрашивали, *на предприятиях какой формы собственности Вы работаете*, и *на предприятиях какой формы собственности Вы хотели бы работать*. Было выявлено, что значительная часть респондентов работает на предприятиях не той формы собственности, как желали бы. Если доля желающих работать на

³ Ядов В.А. Человек и его работа в СССР и после / А.Г. Здравомыслов, В.А. Ядов. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Аспект пресс, 2003. – 485 с. С.165.

⁴ Хайруллина Ю. Р. Ценности в сфере труда: особенности и факторы / Ю.Р. Хайрулина // Социологические исследования - 2003. - № 5. - С. 84 – 88.

госпредприятиях совпадает с долей работающих там, то доля желающих работать в личных фирмах превышает более чем в 6 раз долю работающих в них. В то же время на частных предприятиях и ООО работает почти в 2,5 раза больше респондентов, чем того хотели бы. Видимо, процесс приватизации предприятий, прошедший в указанный период, отразился не самым лучшим образом на удовлетворенности работниками местом своей работы. Таким образом, полученные данные подтверждают амбивалентный характер мотивации работников.

Ведущими *причинами сохранения работы* после 1990 г. в Тюменской области явились: привычка к своей работе и коллективу (24%), «мне некуда уходить, другой работы у меня нет»(23%). Причину сохранения «интересной работы» выделили 20%. На четвертом месте (12%) причиной явилась хорошо оплачиваемая работа. Среди *причин изменения места работы* основной является появление более интересной работы (20%); ответы «работа плохо оплачивалась» (18%) и «были сокращения предприятий» (18%) которые и занимают второе место, на третьем месте - возможность проявить себя на новой работе (12%).

Респондентам был задан вопрос: *какую работу Вы бы предпочли, если бы могли выбирать*. Полученные ответы позволили подробно рассмотреть, какова степень готовности населения к рискам, связанным с работой в новой экономической ситуации.

Желание иметь пусть небольшой, но твердый заработок и уверенность в завтрашнем дне отметили 40% опрошенных. К этой группе большей частью относятся люди с низкими доходами и средним уровнем образования. На втором месте респонденты, которые готовы много зарабатывать, пусть даже без особых гарантий на будущее (22%). Это люди с высшим образованием, молодого и среднего возраста. Третья значительная группа – желающие иметь собственное дело, вести его на свой страх и риск (15%). Таким образом, по отношению к риску выделяются две группы: (1) Люди готовые рисковать, без особых гарантий на будущее (37%); (2) Люди согласные на минимум, при сохранении уверенности в завтрашнем дне (50%). Одни готовы к риску, интенсивному и напряженному

труду в современной рыночной экономике, другая же часть хочет стабильности, даже ценой минимальной оплаты труда (рис. 3).

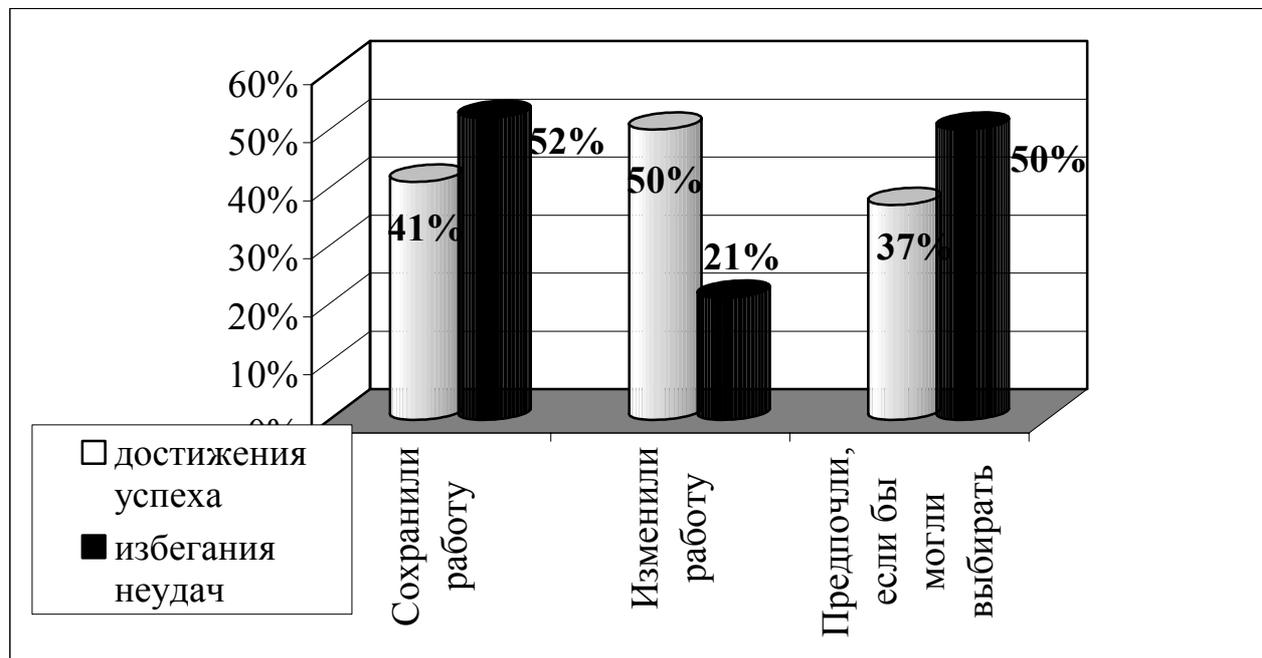


Рис. 3. Модели поведения и идеальные представления

* % от выборки, Тюменская область. Сумма по вопросу не равна 100%, поскольку не приведен вариант «затрудняюсь ответить».

Ответы респондентов на вопросы о причинах смены или сохранения работы, а так же предпочтения респондентов в идеале, были соотнесены с рыночным и нерыночным типами мотивации: мотивацией достижения успеха (1 тип) и мотивацией избегания неудач (2 тип). Согласно типологии предложенной Д. МакКлелландом. Среди тех, кто сохранил свою работу за последние пятнадцать лет, 52% относится к типу избегания неудач, 41% – стремятся к достижению успеха. Среди тех, кто сменил работу, типа мотивации «избегания неудач» придерживались только 21%, а 50% - стремились к достижению успеха. В ситуации выбора работы доля респондентов, которые руководствовались бы мотивацией достижения успеха, составила 37%. Второй тип, мотивации избегания неудач при наличии выбора, присущ 50% работников. Отслеживая динамику значимости трудовых ценностей в период либеральных реформ В. Магун, констатировал, что к концу 90-х годов, по сравнению с началом десятилетия, произошел рост значимости достижений и ответственности и повышение общей

готовности трудиться. Но «возможность инициативы» так и не стала более привлекательной, и это несмотря на то, что инициатива, готовность к риску, новациям входили в ценностно-идеологическое ядро программы реформ.⁵

При анализе дисперсии моделей поведения сделан вывод, что максимальное влияние на ответы респондентов оказывает критерий статуса. Такие характеристики, как возраст, пол, образование принципиальных различий не дают. Поэтому выборочная совокупность была разбита на подвыборки по критерию наличия или отсутствия подчиненных - статус респондента. Выделяются значимые различия в типах мотивации труда, присущих респондентам при смене, сохранении и идеальном выборе работы (рис. 4).

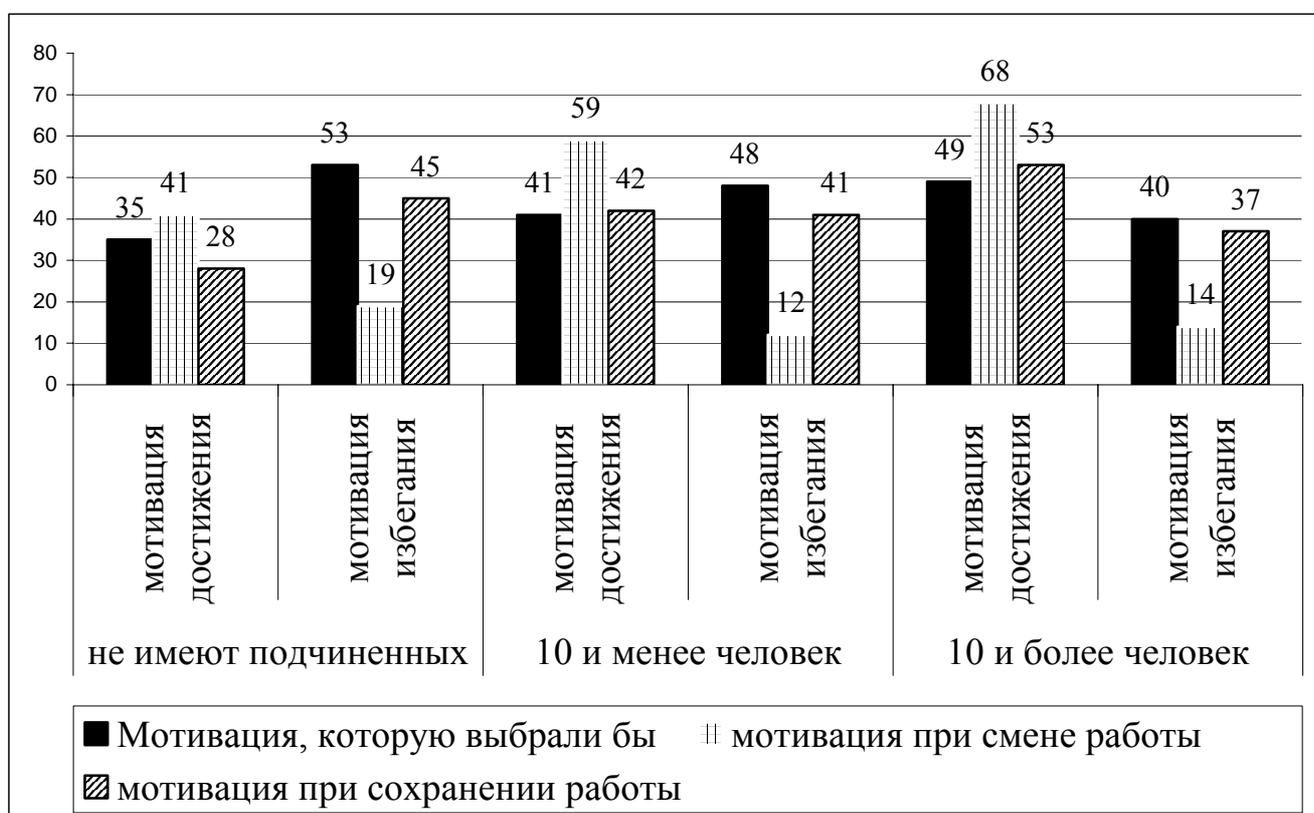


Рис. 4. Модели поведения

* % от выборки, Тюменская область. Сумма по подвыборкам не равна 100%, так как не учитывались те, кто затруднились ответить на вопросы «какую работу вы бы предпочли, если бы могли выбирать», «о причинах смены работы», «о причинах сохранения работы». К *первой группе* отнесены респонденты, не имеющие подчиненных. Ко *второй группе* – респонденты, в подчинении которых работает 10 и менее человек. *Третья группа* – респонденты, являющиеся руководителями группы более чем в 10 человек.

⁵ Магун В.С. Как меняются российские трудовые ценности / В.С. Магун // Отечественные записки - 2007.- № 3 (37). - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.strana-oz.ru/>

При смене работы, независимо от статуса работников ведущим типом мотивации является «мотивация достижения», доля людей с этим типом мотивации растет пропорционально росту их статуса (столбец в клетку рис. 4). При сохранении работы в первой социальной группе доминирует «мотивация избегания неудач», во второй группе – разделение на типы мотивации происходит примерно в равных долях.

В третьей группе, в том числе и при сохранении работы, ведущую роль играет мотивация достижения (столбец в полоску рис. 4). В модели желаемого поведения, чем выше статус респондентов, тем весомей доля выбирающих «мотивацию достижения», чем ниже статус, тем больше людей останавливающих свой выбор на мотивации «избегания неудач» (черный столбец на рис. 4). Таким образом, подтвердилась корреляция между статусом работников и типом мотивации, с ростом доли людей с мотивацией достижения растет статус работников. И, наоборот, со снижением статуса работников увеличивается доля людей с мотивацией «избегания неудач».

Во втором эмпирическом исследовании, проведенном на промышленном предприятии для изучения актуальных потребностей работников, респондентов просили оценить степень важности и удовлетворенности мотивационных факторов. Ответы на эти вопросы (список потребностей был составлен с учетом специфики и возможностей предприятия) позволили рассмотреть, какова иерархия потребностей в системе мотивации трудовой деятельности сотрудников и насколько они удовлетворены. Для соотнесения степени важности и степени удовлетворенности мотивационных факторов был проведен анализ рангов степени важности и степени удовлетворенности.

При сравнении средних показателей значимы: хороший заработок; гарантия стабильности, постоянной занятости, социальной защищенности и уверенности в будущем; возможность обеспечить достаток в доме; интересная работа; возможность повышать квалификацию.

Выделенные респондентами потребности соответствуют первым двум уровням пирамиды потребностей. По степени удовлетворенности они занимают

соответственно 17, 16, 19, 3, 11 места из 20 возможных. В ранговом распределении по степени удовлетворения первые места занимают следующие потребности - возможность общения с людьми, взаимопонимание в отношениях с начальством и коллегами, интересная работа. Наиболее благополучно обстоит ситуация с потребностями третьего уровня пирамиды, но они не являются актуальными для респондентов. На основе данных дисперсионного анализа делается вывод, что критерий «категория работника» (что практически соответствует критерию «статуса») является наиболее значимым.

Выделены три категории статуса: рабочий, специалист, руководитель. Сопоставив ранги ответов, выделены различия в восприятии и степени удовлетворенности трудовых мотивов в зависимости от категории. Наибольшие различия выявлены между категориями рабочих и специалистов. Доказано, что требования и степень удовлетворенности мотивационных факторов руководителей приближена к предпочтениям специалистов.

Такие базовые для работника потребности, как хороший заработок; возможность обеспечить достаток в доме; приобретать, что захочется; гарантия стабильности; постоянной занятости; социальной защищенности и уверенности в будущем, являются самыми значимыми для всех трех выделенных категорий (руководитель, специалист, рабочий), незначительно отличаясь между категориями по степени значимости. На следующих уровнях отмечены существенные отличия в потребностях разных категорий работников. Максимально схожи между собой потребности специалистов и руководителей.

Особенность шкалы потребностей руководителей и специалистов в том, что такие факторы, как интересная работа, доставляющая удовольствие, и гарантия стабильности, постоянной занятости, социальной защищенности и уверенности в будущем находятся на одном уровне по степени важности. Рассмотрение корреляции степени удовлетворенности потребностей и статуса, показало, что с ростом статуса работников связан рост степени удовлетворения потребностей работников.

Проанализированы устойчивые представления (сформировавшиеся на уровне массового сознания и в средствах массовой информации) о том, как изменились мотивы труда в постсоветском пространстве. В большинстве случаев, продуцированные таким образом социальные идеи являются символическими конструктами, но они оказывают реальное воздействие на социальное поведение.

Смена отношения человека к труду и мотивации трудовой деятельности повсеместно сопровождалась продуцированием символических конструктов.

Эмпирически доказано, что вопреки распространенному в обществе и транслируемому средствами массовой информации мнению о существующей разнице в требованиях, предъявляемых к работе представителями разных поколений, не наблюдается статистически значимых расхождений в восприятии приоритетных мотивов в сфере труда. Единственное отличие - среди молодежи больше доля тех, кто готов к риску работать без особых гарантий на будущее и обеспеченности работой, нежели среди других возрастных групп.

Выводы по проведенному диссертационному исследованию:

В результате анализа различных научных школ, рассматривающих проблему мотивации, автор попытался интегрировать составляющие процесса мотивации в единую социологическую модель, опирающуюся на понятие интеракции. Рассмотрение интеракции как базы позволяет соотнести между собой концепции различных научных направлений и зафиксировать их место в мотивационном процессе.

Эмпирически показано, что *происходит смена типа трудовой мотивации людей*. В обществе совершается смещение мотивации в сторону типа «достижения успеха», явно неартикулируемого, и, более того, зачастую неодобряемого самим человеком и носит принудительный характер. Сложилась ситуация, когда меньшая часть жителей Тюменской области готова работать так, как требуется в рыночной экономике и получать адекватное вознаграждение.

Результаты исследований дают основания для определения следующих приоритетов в дальнейшей политике социально-трудовых отношений: это усиление влияния государства как ведущего фактора, определяющего

формирование трудовых ценностей, улучшение социальной защиты, стимулирование и обеспечение экономико-правовой базы предпринимательства, углубление самоуправления на производстве, а так же целенаправленная работа по актуализации мотивации достижения успеха работников.

В заключении подводятся итоги диссертационного исследования, отмечаются перспективы дальнейшего изучения поставленной проблемы в рамках экономической социологии.

Основное содержание и выводы диссертационной работы отражены в публикациях:

Статьи в рекомендованных ВАК изданиях

1. Андрианова Е.В. Мотивация в сфере труда: идеальные модели и поведение / Е.В. Андрианова Г.Ф. Ромашкина // Известия Уральского государственного университета. Изд-во УрГУ. - 2007. - №51. - С. 50-55. – 0,4 п.л. / 0,2 п.л.

2. Андрианова Е.В. Трансформация мотивации труда за период реформ / Е.В. Андрианова // Вестник «ИНЖЭКОН» // Журнал Санкт-Петербургского государственного инженерно-экономического университета: Серия – Экономика. – 2007. - № 4. – С. 371 -374. – 0,3 п.л.

3. Андрианова Е.В. Мифы и мотивация труда / Е.В. Андрианова // Сборник научных статей «Вестник Тюменского государственного университета» – 2007. - № 4 – С. 224 -228. – 0,3 п.л.

Монографии

4. Андрианова Е.В. Трудовая мотивация в трансформирующемся обществе (на примере Тюменской области) / Е.В. Андрианова - Тюмень, ООО Издательский дом «Титул», - 2006. – 144 с. – 9 п.л.

Научные статьи и тезисы докладов

5. Андрианова Е.В. Мотивация экономической деятельности в информационном обществе / Е.В. Андрианова // Социально-экономические проблемы трансформационной экономики. Сборник материалов. Выпуск 3 – Тюмень: Изд-во «Вектор Бук». - 2006. – С. 163-165. – 0,2 п.л.

6. Андрианова Е.В. Роль трудовой мотивации в трансформирующейся экономике / Е.В. Андрианова // Известия МИФУБ. Ежегодный научный сборник. Выпуск 3. – Изд-во Тюменского государственного университета. - 2006. – С. 181-184. – 0,3 п.л.

7. Андрианова Е.В. Особенности трудовой мотивации на территории Тюменской области / Е.В. Андрианова // Опыт апробации типовой методики «Социологический портрет региона»: Сборник материалов Всероссийской научно-методической конференции. Тюмень: Изд-во ТюмГУ. - 2006. – С. 34-38. – 0,3 п.л.
8. Андрианова Е.В. Трудовая мотивация населения Тюменской области / Е.В. Андрианова // Социально-экономические проблемы трансформационной экономики. Сборник материалов. Выпуск 4 – Тюмень: Изд-во «Вектор Бук». - 2006. – С. 139-142. – 0,3 п.л.
9. Андрианова Е.В. Трудовая мотивация в информационном обществе / Е.В. Андрианова // Сибирская ментальность и проблемы социокультурного развития региона. Всероссийская научно-практическая конференция. 5-6 июля 2006 г. Сборник докладов. Т.1. г. Улан-Удэ, Изд-во ВСГТУ. - 2006. – С. 34-39. – 0,4 п.л.
10. Андрианова Е.В. Тенденции изменения трудовой мотивации и экономической активности населения Тюменской области / Е.В. Андрианова // Опыт апробации типовой методики «Социокультурный портрет региона»: Сборник материалов Всероссийской научно-методической конференции. Ч. 2. Тюмень: Изд-во ТюмГУ. - 2006. – С. 61- 74. – 0,9 п.л.
11. Андрианова Е.В. Изменение отношения человека к труду и мотивации трудовой деятельности / Е.В. Андрианова // II Адлеровские социологические чтения. Сборник материалов республиканской конференции. г. Альтметьевск. Изд-во АГНИ. - 2007. - С 51-54. – 0,3 п.л.
12. Андрианова Е.В. Мотивация трудовой деятельности и экономическая активность / Раздел в коллективной монографии // Социологический портрет Тюменского региона. – Тюмень: Тюменская областная дума. - 2007. – 92с. С. 50-56. – 0,4 п.л.
13. Андрианова Е.В. Мотивация труда в новой социальной ситуации / Е.В. Андрианова // Известия МИФУБ. Ежегодный научный сборник. Выпуск 4. – Изд-во Тюменского государственного университета. - 2007. – С. 326- 331. – 0,4 п.л.
14. Андрианова Е.В. Трудовая мотивация в условиях перехода к рынку / Е.В. Андрианова // Тезисы докладов III Всероссийской научной конференции. Сорокинские чтения. Том 1. – М.:КДУ. - 2007. – С. 235- 238. – 0,3 п.л.
15. Андрианова Е.В., Трансформация мотивации труда в постсоветский период / Г.Ф. Ромашкина, Е.В. Андрианова // Материалы Всероссийской научно-

практической конференции «Современное общество и социология» г. Туапсе 24 - 26 сентября 2008 г. – 2008. – С.257 - 263. – 0,4 п.л. / 0,2 п.л.

16. Андрианова Е.В. Мотивы трудовой активности работников Тюменской области / Е.В. Андрианова // Материалы IV Всероссийской научно-практической конференции «Социокультурные портреты регионов России: опыт комплексной реализации» 18–22 сентября 2008 г. г. Чебоксары. - 2008. – С. 66-70. - 0,3 п.л.

ЛР № 020520 от 23.04.92 г.

Подписано к печати

Заказ №

Формат 60x84/16

Отпечатано на RISO GR 3750

Бум. писч. №1

Уч.-изд. л. 1,6

Усл.-печ.л. 1,6

Тираж 150

Издательство «Тюменский государственный университет»
Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования
«Тюменский государственный университет»