

**УДОВЛЕТВОРЁННОСТЬ ТРУДОМ КАК ОДИН ИЗ ОСНОВНЫХ
РЕЗУЛЬТАТОВ ЭФФЕКТИВНОСТИ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ В
УСЛОВИЯХ РЫНОЧНЫХ ОТНОШЕНИЙ**

Полецкая К. О

Научный руководитель – Разнова Н. В.

Сибирский федеральный университет

Анализ происходящих в стране изменений в политической и экономической системах, сложность и дезорганизация социально-экономической структуры общества указывают на актуальность изучения проблемы качества управления трудовыми отношениями. Одной из главных задач, которая стоит перед учёными, является выявление основных причин, возникших в российском обществе, противоречивых процессов, выработка конкретных мер и решений в поиске эффективных способов управления трудом. В условиях формирования экономики инновационного типа представляется, что преобразование всех сторон жизни общества в решающей степени зависит от активизации человеческого фактора, более полного и эффективного использования трудового и интеллектуального потенциала каждого работника, творческой энергии всех трудящихся, от соединения личных и общественных интересов. Использование результатов социологических исследований труда позволяет обосновать социальную политику в разных сферах жизнедеятельности общества и предприятий.

Актуальность проблемы связана также с развёртыванием научно-технической революции, требующей ответа на ряд важных вопросов:

– Каким образом рационально сохранить на предприятиях теплоту отношений между людьми и, самое главное, создать условия, которые не только поддержали бы удовлетворённость человека своим трудом, но и вели бы к её росту?

– Как использовать имеющиеся знания и опыт для повышения эффективности организации труда, роста его производительности, одним из источников которого выступает удовлетворённость человека своим трудом?

Вопросы удовлетворённости рабочих своим трудом привлекли внимание уже в 30-х гг. XX века. И хотя за прошедшие почти 80 лет опубликовано достаточное количество статей по различным её аспектам, эта проблема и по сей день далека от своего теоретического осмысления и практического разрешения. Объектом исследования становятся всё новые вопросы, требующие как теоретического, так и эмпирического анализа. Интерес к этим вопросам исследователи объясняют тем, что такая форма жизнедеятельности, как работа, занимает у человека 1/3 времени, в течение которого он находится в активном состоянии, и нет другой такой сферы деятельности, которая была бы сравнима с нею по временным затратам. Действительно, вопросы отношения к труду, удовлетворённости трудом в последние годы стали предметом исследования учёных во многих странах. На наш взгляд, это связано с тем, что современное производство определяется не только вещественными факторами, но и резко возросшим влиянием и ролью человеческого фактора.

Внедрение достижений НТП в большинстве случаев определяется качеством рабочей силы и приводит к глубоким изменениям в трудовой деятельности человека. Упраздняются старые и создаются новые рабочие места, что вызывает структурные сдвиги на рынке труда. В современных условиях сочетание достижений научно-технической революции с укреплением и развитием социалистического общества предполагает не только новую технологию, но и новые социальные формы организации труда, новые взаимоотношения между людьми, новое отношение к труду. Особенно важны эти проблемы для молодёжи, которая уже сегодня активно влияет на развитие

общества. Ответственность за будущее требует от неё не только солидных профессиональных знаний, но и понимания глубинной логики социальных процессов. Для молодого человека жизненно важны и актуальны вопросы о том, чем является для каждого из нас труд, как он должен быть организован, чтобы стать более эффективным и в тоже время более человечным, какими должны быть взаимоотношения людей в процессе совместной трудовой деятельности. Мотивы трудового поведения у разных людей различны, но нет сомнений, что каждый человек обладает некой системой индивидуальных потребностей, интересов, ценностей, удовлетворение которых осуществляется или должно осуществляться в труде. Сегодня всё актуальнее встаёт вопрос о необходимости активизации такого поведения, которое в своём конечном результате снизит безработицу, повысит на микроуровне удовлетворённость трудом, а на макроуровне эффективность экономики в целом, хотя отечественные учёные приступили к исследованию проблем удовлетворённости трудом, можно считать, сравнительно недавно. За это время ими получены важные результаты, раскрывшие, в частности, структуру и иерархию мотивов трудовой деятельности работников на предприятиях различных сфер и видов деятельности. Но, к сожалению, уровень этих исследований и практическое применение их результатов не отвечают полностью современным требованиям. Возникают неясности в определении сущности этого явления, в установлении его связи с философскими и экономическими категориями. Пока чётко не установлены значение и пути использования показателей удовлетворённости трудом в практике управления предприятиями. При этом необходимо отметить, что большинство отечественных специалистов рассматривают удовлетворённость трудом как психологическую или социально-психологическую категорию. В результате изучения отношения людей к благополучию в быту, социально-экономической системе, социальному климату установлено, что работа и карьера имеют для них наибольшее значение наряду с личной жизнью, здоровьем, полноценным досугом. Одним словом, удовлетворённость трудом есть, прежде всего, социальная удовлетворённость, важнейший показатель качества жизни индивидов, групп, населения, нации. Не вызывает сомнения и тот факт, что удовлетворённость трудом, отражая социальную сторону трудовой деятельности, напрямую связана с рядом таких важных экономических показателей работы трудовых коллективов, как использование рабочего времени, интенсивность и производительность труда, текучесть кадров, условия труда и др. Сегодня уже доказано наличие прямой связи между размером заработной платы и уровнем удовлетворённости трудом, а также уровнем трудовой активности, и то, что уровень общей удовлетворённости трудом в значительной степени определяется удовлетворённостью заработной платой.

Однако, помимо социально-экономических факторов, на удовлетворённость трудом действуют и другие факторы, в том числе демографические, географические, внешнеполитические. Представляется, что в настоящее время удовлетворённость трудом имеет функционально-производственную значимость. Она влияет на количественные и качественные результаты работы, срочность и точность выполнения заданий, обязательность в отношении других людей. Отношение к труду может основываться на самооценке работником своих деловых качеств и показателей. При этом самоудовлетворённость и самонеудовлетворённость могут положительно и отрицательно влиять на работу в зависимости от конкретного случая. Таким образом, сегодня знания состояния удовлетворённости трудом, особенно в условиях перехода к многоукладной экономике, является необходимым для руководителей хозяйственных и общественных организаций всех уровней. Забота работодателя об удовлетворённости людей их трудом определяет некоторые существенные типы управленческого поведения, трудовых отношений вообще. Однако некоторые работодатели часто скептически относятся к производственно-экономическому эффекту всяких мероприятий по гуманизации труда и счита-

ют их финансирование нерациональным. Средства на эти цели обычно тратятся под давлением профсоюзов, правовых инстанций или масс (работников). Это происходит из-за недопонимания важности и значимости для производственной сферы такого показателя, как «удовлетворённость трудом». На наш взгляд, удовлетворённость трудом является универсальным критерием объяснения, интерпретации самых разных поступков отдельных работников и трудовых групп. Она определяет стиль, способ, манеру общения администрации с работниками, т. е. различается поведение удовлетворённых и неудовлетворённых работников, управление удовлетворёнными и неудовлетворёнными людьми. Поэтому-то многие отечественные социологи рассматривают удовлетворённость трудом не только как ценностное, но и как эмоциональное отношение к своему труду. В принципе, все отечественные социологи всегда признавали влияние социально-экономической природы и общественного разделения труда, социальной структуры, а также политической надстройки общества на отношение к труду и удовлетворённости им. Но большинство из них рассматривают эти общие социальные условия сквозь призму индивидуального сознания.

На степень удовлетворённости трудом работников производства воздействуют разнообразные факторы, связанные, с одной стороны, с фактическим состоянием элементов общественного труда, а с другой стороны, уровнем требований работающих к этим элементам. В качестве «фактора» может выступать всё то, что в той или иной степени воздействует на степень удовлетворённости трудом. Выявление этих факторов необходимо для более глубокого понимания сущности удовлетворённости трудом, выработки научно-обоснованных критериев обществ, оценки уровня удовлетворённости трудом той или иной социальной группы, коллектива, определения средств и степени воздействия тех или иных факторов на этот уровень использования в практике экономического и социального планирования. На наш взгляд, субъективные оценки трудовой деятельности персоналом компаний – это, прежде всего, показатели отношения к труду, как в целом, так и к отдельным его сторонам.

Сегодня работник, прежде всего, оценивает свой труд, исходя из его содержания, оплаты, производственных условий, графика работы, её гарантированности, стабильности и т. п. Интегральной же субъективной характеристикой трудовой деятельности является удовлетворённость (или неудовлетворённость) трудом в целом, которая выражает, с одной стороны, отношение (оценку, социальную установку, attitude) индивида к своему труду через «взвешивание» для себя преимуществ его одних элементов и недостатков других. Оценивая удовлетворённость трудом, индивид соотносит оценки получаемых от него результатов и соответствующих издержек. С другой стороны, этот показатель свидетельствует о степени соответствия притязаний человека и реальных условий его труда. Эмпирические исследования рассматриваемого аспекта за рубежом позволяют отметить межстрановые различия в удовлетворённости трудом, которые наблюдаются даже после того, как контролируются основные индивидуальные характеристики работников и рабочих мест. Безусловно, представителей российской науки тоже интересует этот феномен, однако окончательный консенсус в этом вопросе сегодня ещё не достигнут, так как практически все исследования наших социологов базируются на данных отдельных предприятий и сфокусированы преимущественно на оценках самих рабочих. Поэтому в литературе по кадровому менеджменту мало работ, рассматривающих особенности удовлетворённости трудом в России в сопоставлении с другими европейскими странами. Однако ряд концепций всё же имеется. Так, в своём докладе «Удовлетворённость трудом: межстрановые сопоставления», представленном на очередном семинаре Лаборатории исследований рынка труда (ЛИРТ) ГУ-ВШЭ, сотрудник Института мировой экономики и международных отношений РАН Г. Монусова представила результаты исследований в отношении различия в оценках удовлетво-

рѐнности трудом граждан 19 европейских стран, в т. ч. России. Основной целью представленных исследований являлась попытка объяснить, что формирует отношение людей к труду: демографические и культурные факторы или характеристики рабочих мест. Согласно полученным результатам:

- работники с одинаковым уровнем человеческого капитала, занимающиеся примерно одинаковой деятельностью в одинаковых условиях, но живущие в разных странах, могут иметь схожий уровень удовлетворѐнности трудом;

- удовлетворѐнность трудом в России ниже, чем в большинстве европейских стран, и, в основном, из-за низкого качества рабочих мест.

Отметим, что в данном исследовании оценивалась удовлетворѐнность трудом людей с максимально похожими характеристиками (пол, возраст, образование), при этом автор использовала регрессионную пробит-модель (ordered probit). Лидерами по уровню удовлетворѐнности трудом на сегодня являются Дания (7,82), Швейцария (7,72) и Кипр (7,70). Если же посмотреть на положение России, то удовлетворѐнность трудом занятой части российского населения оказывается ниже, чем во всех рассматриваемых странах (и даже ниже, чем в постсоветских), причѐм это статистически значимый результат (6,14). Для того, чтобы ответить, чем обусловлены такие показатели, – структурными особенностями или особой системой трудовых отношений, – необходимо разделить эффекты структурных особенностей стран. Среди причин столь малого количества попыток сопоставить Россию с другими странами является отсутствие необходимых данных. Только в 2006 г. Россия вошла в список стран-участниц Европейского социального исследования (ESS), охватывающего 20 890 человек из 19 стран, в том числе 1300 человек из России.

Таким образом, с учѐтом результатов всех публикуемых исследований, максимально контролирующих широкий спектр социально-демографических характеристик трудовых отношений, удовлетворѐнность трудом в России сегодня несколько сместилась к центру, попав примерно на один уровень с такими странами, как Германия, Швеция, Великобритания, Франция, Португалия, Норвегия, Словакия и Болгария. Вместе с тем, при контроле таких характеристик, как содержание труда, состояние здоровья и уровень дохода, удовлетворѐнность трудом в России не отличается значимо от вышеперечисленных стран. В ходе исследования было установлено, что хорошее здоровье, автономия в организации работы, степень влияния на принятие важных решений, занятость в сфере образования, более высокий уровень дохода, а также приверженность к той или иной религии значительно повышают удовлетворѐнность трудом.

Подводя итоги, можно сделать следующие выводы:

- различия в удовлетворѐнности трудом формируются под влиянием разных факторов, социо-демографических характеристик индивидуумов, а также характеристик места работы;

- существуют и межстрановые особенности в удовлетворѐнности трудом, но их вклад существенно меньше, чем может показаться на первый взгляд;

- низкая удовлетворѐнность трудом в России во многом объясняется высокой долей «плохих» рабочих мест;

- различия между странами по удовлетворѐнности трудом формируются под влиянием разных факторов, среди которых содержание труда, уровень образования, возраст, состояние здоровья, опыт на рынке труда (безработица) и т. д.