

А.А. Колесникова, Н.А. Ширинкина
A.A. Kolesnikova, N.A. Shirinkina

Пермский национальный исследовательский политехнический университет
Perm National Research Polytechnic University

**ДИНАМИКА ОТНОШЕНИЯ МОЛОДЕЖИ К ТРУДУ:
СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ
ИССЛЕДОВАНИЙ 1991 И 2007 Г.**

**DYNAMIC OF THE ATTITUDE TO WORK
OF THE YOUNG EMPLOYEES: COMPARATIVE ANALYSIS
OF RESEARCH 1991 AND 2007**

Описывается динамика отношения к труду молодых работников предприятий, их удовлетворенность трудом в 90-х и конце 2000-х гг., структура ценностей и мотивов труда и влияние факторов отношения к труду.

The article reveals the dynamics of the attitude to work of the young employees, their job satisfaction in different time, the structure of values and motives of labor and influence factors of attitude to work in different time.

Ключевые слова: труд, отношение к труду, трудовая мотивация, удовлетворенность трудом, условия труда, содержание труда, трудовые ценности.

Keywords: work, attitude to work, work motivation, job satisfaction, working conditions, labor content, labor values.

В процессе трудовой деятельности люди взаимодействуют друг с другом, в результате у них складываются определенные социальные отношения. Наиболее важными являются отношения человека к человеку и человека к труду, служащие определяющими признаками характера труда. Если взаимодействие человека со средствами производства формирует у него профессиональные способности и навыки, то отношение к труду и друг к другу – определенные социальные качества.

Профессиональные способности и навыки в сочетании с физическими возможностями работников образуют главную движущую силу производства. Однако результат трудовой деятельности зависит не столько от уровня разви-

тия профессионального мастерства и физических возможностей, сколько от отношения человека к труду, которое может быть положительным, отрицательным и индифферентным. Оно оказывает огромное воздействие на развитие производства и всю систему производственных отношений. Его суть заключается в реализации трудового потенциала работника под влиянием осознанных потребностей и сформировавшейся заинтересованности.

В последние десятилетие прошлого века в нашей стране произошли коренные изменения во всех сферах жизни, в том числе и трудовой сфере, что определяет интерес и актуальность проводимого анализа. В 1990-е гг. в трансформирующемся российском обществе социально-экономическое положение большинства наемных работников, в том числе рабочих, ухудшается. Радикально изменившиеся условия труда и жизни оказали существенное влияние на повседневную деятельность рабочих, которые были вынуждены сформировать стратегии выживания, адекватные сложившейся социальной ситуации [1]. Какие способы приспособления рабочих к изменившимся условиям являются наиболее распространенными? Изменяются ли стратегии выживания и что влияет на их формирование в трансформирующемся российском обществе? Насколько эффективна социальная адаптация рабочих? Какие факторы являются приоритетными в выборе работы? Возникает множество вопросов, которые в той или иной степени актуализируются при изменении экономических и социальных условий, в которые попадает современный человек.

Наряду с различными способами приспособления к новым условиям жизни важную роль выполняет переоценка ценностей и норм трудового поведения, ориентация на традиционные или новые нормы взаимодействия в рабочей среде, что ведет к формированию новых факторов, определяющих отношение к труду. Наемный работник, ориентируясь на приспособление к новой среде или на ее изменение, придерживается тех социальных норм, правил и образцов поведения, которые позволяют ему выжить, добиться относительного благополучия в трансформирующемся обществе.

Нами было проведено исследование на основе вторичных данных, целью которого было выявить динамику отношения к труду молодых работников.

Отношение к труду характеризует стремление человека (или отсутствие этого) максимально проявлять свои физические и духовные силы, использовать свои знания и опыт, способности для достижения определенных количественных и качественных результатов. Оно проявляется в поведении, мотивации и оценке труда.

Отношение к труду – сложное социальное явление, оно представляет собой единство трех элементов: 1) мотивов и ориентации трудового поведения; 2) реального или фактического трудового поведения; 3) оценку работниками трудовой ситуации – вербального (словесного) поведения.

Основой в формировании отношения к труду выступает мотивация, которая обуславливает определенное трудовое поведение. Мотивация выражается в трудовых мотивах и установках, которыми руководствуется работник в своем трудовом поведении. В процессе трудового поведения работник оценивает труд. Оценка труда – это внутреннее состояние работника, вызванное его трудовой деятельностью, его удовлетворенность окружающей обстановкой (условиями, оплатой, нормированием труда и т.д.). Она зависит от соответствия между мотивами, установками, требованиями, предъявляемыми работником к труду, и собственно трудовой деятельностью, конкретной производственной обстановкой.

Отношение к труду тесно связано с удовлетворенностью трудом, производственной ситуацией. Состояние удовлетворенности работой на предприятии является в меняющемся российском обществе одним из факторов формирования социального самочувствия индивида. М.А. Слюсарянский подчеркивает необходимость различения общей и частной удовлетворенности трудом. Если первая характеризует удовлетворенность в целом, то частная – различные аспекты условий труда, его организации, содержания выполняемых функций, материальное стимулирование, трудовую карьеру, социально-психологический климат в организации и т.д. [2].

При вторичном анализе использовались данные исследований Всероссийского центра изучения общественного мнения 1991 г., в ходе которых было опрошено 1712 человек, и исследований, проводимых в ПНИПУ в 2007 г., где выборка работающей молодежи составила 432 респондента.

Для начала важно определить, какое место занимает работа в системе жизненных ценностей респондентов. В 1991 г. первое место в иерархии жизненных ценностей респондентов занимало рождение детей и их образование – 15,7 %, а также создание семьи и семейное благополучие – 15 %. Чуть более 14 % респондентов отметили как важное для них «счастье» и «хорошую жизнь». Далее, 14 % отметили материальные цели: обеспеченность, высокие заработки, машина и пр. И лишь на 5-м месте в ранжированном списке ценностей были отмечены профессиональные цели: получение хорошей работы, карьера и т.п. – это 9,3 %.

В опросе 2007 г. более 65 % респондентов отметили, что работа для них очень важна. И «довольно важна» – для 30,6 %. Менее 2 % сказали, что работа для них не важна.

При этом если рассматривать иерархию жизненных ценностей, то 2-е место занимает интересная любимая работа. Ее отметили более 62 % респондентов. Первое место занимает крепкая семья (78,3 %). Также для отвечающих важен материальный достаток (61,3 %), высокие доходы (53,8 %), что подтверждает актуальность и важность стабильной и надежной работы. Таким образом, возросла ценность работы и построения карьеры.

При этой большой значимости работы в системе ценностей важно, чтобы работа приносила удовольствие и удовлетворение, отвечала поставленным требованиям и ожиданиям. Рассмотрим табл. 1.

Таблица 1

Динамика отношения работников к труду

Отношение	Аспекты трудовой деятельности	1991 г.		2007 г.	
		Выборка, чел.	%	Выборка, чел.	%
Удовлетворенность сторонами труда	Содержание труда	144	13,5	194	44,9
	Заработная плата	262	24,6	72	16,7
	Перспективы	61	5,7	88	20,4
	Условия труда	49	4,6	178	41,2
	Отношения в коллективе	278	26,2	326	75,5
Неудовлетворенность сторонами труда	Содержание труда	148	13,9	58	13,4
	Заработная плата	557	52,4	176	40,7
	Перспективы	124	11,7	154	35,6
	Условия труда	237	22,3	96	22,2
	Отношения в коллективе	38	3,6	14	3,2
Удовлетворенность в целом	Да	701	40,9	178	41,2
	Нет	308	18	230	53,2
	Загрудняются ответить	54	3,2	–	–
	Не ответили	649	37,9	24	5,6

Итак, значительное число респондентов удовлетворены отношениями в коллективе, однако данный показатель более выражено превалирует в исследовании 2007 г. Кроме того, гораздо большее количество современных молодых людей, в сравнении с молодежью 90-х гг., отмечают удовлетворенность содержанием и условиями труда. Можно также заметить, что в 90-е гг. молодежь в большей степени, чем в нынешние времена, была удовлетворена заработной платой, хотя перспективы в труде современная молодежь оценивает более позитивно.

Если говорить о неудовлетворенности различными сторонами работы, то наблюдается интересная тенденция: данные обоих исследований показывают, что молодые люди в большинстве своем все-таки не удовлетворены заработной платой. Вторым по значимости минусом в работе для современной молодежи является отсутствие карьерных перспектив. Далее практически в равных процентных соотношениях представлена неудовлетворенность условиями и содержанием труда. Таким образом, можно заметить, что в разные периоды сохраняется неудовлетворенность одинаково значимыми сторонами работы вообще, а именно: заработной платой, условиями и содержанием труда.

Удовлетворены работой в целом примерно одинаковое число респондентов в 1991 и 2007 г. (см. табл. 1). В 1991 г. больше процент не ответивших. В 2007 г. более половины респондентов отмечают неудовлетворенность работой.

Как же и для чего респонденты выбирают работу? В исследовании 1991 г. главным мотивом работы является хороший заработок. Его отметили почти 70 % респондентов (740 чел.). Это также подтверждается в 2007 г.: 60 % респондентов (262 чел.) отмечают, что работа является для них в первую очередь источником заработка.

В исследовании 1991 г. респонденты также отмечают важность соответствия работы способностям работника (39,4 %, 419 чел.), самостоятельности в работе (36,5 %, 368 чел.) и уважения друзей, окружающих (34,1 %, 363 чел.).

Но, тем не менее, исследования показывают, что не всегда мотив заработной платы остается самым существенным на протяжении всего процесса трудовой деятельности. Ранжированные трудовые ценности респондентов можно видеть в табл. 2.

Таблица 2

Динамика ранга трудовых ценностей

Трудовые ценности	Ранг, 1991 г.	Ранг, 2007 г.
Хороший коллектив	2	1
Высокая заработная плата	3	2
Хорошие условия труда	1	3
Возможность проявить свои способности	8	4–5
Гарантированность рабочего места	7	4–5

Мы рассмотрели общую динамику отношения к труду в период с 1991 по 2007 г., далее интересно проследить влияние на это отношение различных факторов. Более подробно рассмотрим динамику трудовых ценностей молодежи в зависимости от социально-демографических факторов.

Большинство мужчин и женщин скорее удовлетворены своей работой в 1991 г., однако среди мужчин таковых больше, нежели среди женщин. И соответственно, наоборот – среди женщин скорее не удовлетворенных работой больше, нежели среди мужчин. Можно сделать вывод, что мужчины больше удовлетворены своей работой, это объясняется тем, что мужчины в большей степени адаптировались к рыночным условиям и проявили более высокую степень мобильности, а женщинам под угрозой безработицы приходилось вынужденно адаптироваться к существующим условиям (табл. 3).

У современной молодежи (исследование 2007 г.) пол не оказывает значительного влияния на удовлетворенность работой, а именно – большинство мужчин и женщин в равной степени удовлетворены своей работой, и незначителен процент респондентов обоих полов, не удовлетворенных своей работой. Это объясняется тем, что в наше время перед молодыми людьми открывается много вариантов приложения своего труда, поэтому шанс выбрать подходящую для себя работу, которой бы они были удовлетворены, выше, нежели для молодежи переходного периода 90-х гг.

Таблица 3

Динамика удовлетворенности работой в зависимости от пола,
% от числа опрошенных в каждой группе

Удовлетворенность работой	1991 г.		2007 г.	
	М	Ж	М	Ж
Удовлетворен	73,0	57,9	88,3	87,6
Не удовлетворен	23,6	35,1	11,7	11,7
Затрудняюсь ответить	3,4	7,1	0,0	0,7

Анализ результатов исследования 1991 г. позволяет сделать вывод, что такие факторы, как пол и материальное положение, оказывают некоторое влияние на иерархию трудовых ценностей, а именно: мужчины отмечают в качестве важной черты работы хороший заработок. Это говорит о том, что в нашей стране преобладает в основном инструментальное отношение к будущей работе. Также мужчины отмечают важность самостоятельности в работе и принятия на себя ответственности. Возможность карьерного роста при этом не является значимой ценностью, в том числе для высокообеспеченных мужчин. Престиж работы также не самое значимое, что отмечают высокообеспеченные мужчины, однако можно заметить, что для средне- и низкообеспеченных мужчин эта ценность выходит на почетное третье место.

Главной ценностью для всех групп женщин, также как и для мужчин, является хороший заработок. Нет значимой тенденции различия трудовых ценностей от материального положения, наблюдается общая направленность. Для всех групп женщин важны также соответствие работы способностям работника, стабильность и спокойный характер труда.

Если обратиться к современности (исследование 2007 г.), то можно заключить, что, несмотря на влияние изменившихся экономических и общественных условий, в ядре трудовых ценностей находится ориентация на хороший заработок.

Высокообеспеченные мужчины также отмечают такие ценности в отношении работы, как: возможность проявить свои способности и самостоятельность, возможность сделать карьеру, стабильность в работе. Среднеобеспеченные мужчины также делают ставку на профессиональный рост и хороший коллектив. А малообеспеченные отмечают ценность гарантированной работы и хорошие условия труда.

Что касается женщин, то помимо ориентации на доход у них наблюдается ориентация на хорошие условия труда (особенно для высокообеспеченной группы) и хороший коллектив (в большей степени это актуально для среднеобеспеченных).

Таким образом, картина доминирующих трудовых ценностей молодежи разных поколений меняется незначительно при распределении респондентов по полу и материальному положению, и в ядро этих ценностей входят: высо-

кий заработок, самостоятельность и ответственность в работе, хороший коллектив. Гипотеза о том, что высокообеспеченных мужчин в большей степени в работе привлекает высокий доход, престижность и возможность карьерного роста, а среднеобеспеченных женщин в работе привлекают хорошие, спокойные условия труда, стабильность и хороший коллектив, не подтверждается.

Итак, труд остается важной составляющей жизни людей, и мы рассмотрели динамику отношения к труду и факторы, на него влияющие. Можно сделать вывод, что основной ценностью и мотивом труда был и остается материальная выгода. В то же время респондентов начинают интересовать хорошие отношения в коллективе. Ценности в отношении работы также претерпевают изменения и зависят от пола (но сейчас в меньшей степени, чем в 1991 г.), материального состояния и образования.

Список литературы

1. Патрушев В.Д. Собственность и отношение к труду // Социологические исследования. – 1994. – № 4. – С. 52–59.
2. Татарова Г.Г. Типологический анализ рабочих по их отношению к труду // Социология: 4М. – 2010. – № 31. – С. 64–91.

Получено 1.06.2014

Колесникова Александра Анатольевна – магистрант, ПНИПУ, ГумФ, гр. С-13-1м, e-mail: xsandra.perm@gmail.com.

Ширинкина Наталия Александровна – магистрант, ПНИПУ, ГумФ, гр. С-13-1м, e-mail: zgll.ru@mail.ru.