
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ. СОЦИОЛОГИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЕ МУНИЦИПАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

УДК 331.101.3

Н.В. Мехоношина

N.V. Mekhonoshina

Пермский национальный исследовательский политехнический университет
Perm National Research Polytechnic University

СТРУКТУРА ТРУДОВЫХ ЦЕННОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

STRUCTURE OF THE LABOR VALUES OF INDUSTRIAL WORKERS

Рассмотрено понятие «трудовые ценности» и возможность их изменения в зависимости от воздействующих факторов экономического, социального, культурного характера. Анализируется специфика различных факторов и их влияния на трудовые ценности работников промышленных предприятий на примере ОАО «КамКабель» (г. Пермь) и TE Connectivity (г. Мюнхен).

Ключевые слова: труд, трудовая мотивация, трудовые ценности, терминальное и инструментальное отношение к труду, рабочие промышленных предприятий.

We consider such a thing as a "labor value" and the ability to change, depending on the factors affecting the economic, social, cultural. The specific character of the different factors and their impact on the work values of employees of industrial enterprises on the example of "Kamkabel" (Perm) and TE Connectivity (Munich).

Keywords: work, labor motivation, labor values, the terminal and instrumental attitude to work, industrial companies' workers.

Трудовые ценности являются основными для любого общества. Их исследованию посвящено немало работ. Общество постоянно движется вперед, социально-экономический уклад находится в процессе развития и изменения. Соответственно, существует постоянный интерес к тому, как люди относятся к своему труду, какими критериями они руководствуются при выборе профессии и места работы. Исследования трудовых ценностей позволяют выявить их изменения или, наоборот, стабильность, а также про-

следить соотношение их индивидуальной и социальной значимости. В данном аспекте изучения трудовых ценностей представляет огромный интерес и является важным.

Перемены, переживаемые в последние десятилетия российским обществом, поддерживают интерес исследователей к тому, как люди относятся к своему труду. Российские реформаторы полагали, что институциональные изменения раскрепостят энергию людей, разбудят их инициативу и желание работать, повысят амбиции и стремление их осуществить. Основная ставка ими ставилась на стимулирующую роль денежных вознаграждений и развитие денежной мотивации, но одновременно ожидалось, что в качестве способов реализации этих целевых мотивов будут развиваться и инструментальные мотивации к проявлению повышенной трудовой активности и инициативы [1]. Изучая трудовые ценности, следует обратить внимание на исследование В. Могуна. В нем анализируется динамика изменения трудовых ценностей россиян на протяжении 16 лет. Сравнивая данные 5 исследований (1991–2007 годы), можно увидеть, что большая часть трудовых ценностей работников претерпела за пореформенные годы значительные изменения. Такие критерии, как хороший заработок, надежность работы и возможность достичь каких-либо значимых результатов, стали для россиян более важными. С другой стороны, опрошенные реже оценивают значение таких аспектов, как большой отпуск, соответствие работы их способностям, ее престиж и возможность проявить инициативу. Не изменилась за время опросов значимость следующих показателей: ответственность, интересность и не слишком высокая напряженность деятельности.

Изменения экономической конъюнктуры в пореформенной России и связанные с этим институциональные трансформации обусловили ценностные сдвиги. Доминантными оказались базовые, «материалистические» потребности людей и две стратегии их удовлетворения: «комфортный материализм» (стратегия дозированных усилий) и «энергичный материализм» (стратегия энергичных, ориентированных на достижения действий). На периферии трудового сознания россиян остались инициативная самореализация и личная ответственность [2].

А.Л. Темницкий в своей работе «Отношение к труду рабочих России и Германии: терминальное и инструментальное» говорит, что «важным критерием в оценках адекватности отношения к труду как научной категории и практической проблемы новым условиям может стать сравнительный анализ состояния труда в российском обществе со странами со сложившейся рыночной системой хозяйствования, к которым, несомненно, относится Германия» [3]. Как оказалось, для большей части российских рабочих и половины рабочих из Германии труд – это только способ заработать деньги.

Первоначальный вывод был сделан о том, что российские рабочие отличаются от немецких большей терминальностью. При дальнейшем анализе выяснилось, что для работников отечественных предприятий данное суждение в боль-

шей мере является индикатором инструментальности, а не терминальности. Те, кто считают, что трудовая деятельность – самое главное в жизни, значительно чаще остальных рассматривают ее только как возможность заработать деньги, для них большую ценность имеют самостоятельность в работе и распоряжении временем, а также возможность уделять ей больше времени. Таких работников в определенной мере можно назвать трудоцентристами. Для немецких рабочих также характерна позиция, в соответствии с которой работа рассматривается ими только как способ заработать деньги. Но, в отличие от российских рабочих, они демонстрируют большую готовность оказывать помощь другим, приносить пользу обществу, высокую степень привязанности к своему предприятию, желание больше времени тратить не на работу, а на семью и друзей.

Таким образом, в ответах российских рабочих, рассматривающих труд как главную ценность в жизни, преобладают инструментальные факторы, а в ответах немецких рабочих – терминальные (сложившиеся культурные образцы). Выяснилось, что в терминальном аспекте общим в отношении к труду для российских и немецких рабочих является его сильная связь с интересностью как ценностью. Однако основания терминальности у них различны. Если у российских рабочих она обусловлена прежде всего наличием интереса к выполняемой работе и содержательностью труда, то у немецких – степенью идентификации с предприятием и организационной культурой предприятия.

В рамках нашего эмпирического исследования (2014–2015 годы) были проанализированы основные факторы, влияющие на формирование и изменение трудовых ценностей среди работников промышленных предприятий: ОАО «КамКабель» (г. Пермь) и TE Connectivity (г. Мюнхен; выходцы из республик бывшего СССР). Основными задачами исследования стало выявление специфики различных факторов отношения человека к труду и их влияния на трудовые ценности работников промышленных предприятий, а также сравнение ее в двух странах: России и Германии.

Был проведен сравнительный анализ данных ценностей, проанализированы их место и роль в общей структуре. В проводимом исследовании рассматривались работники промышленных предприятий как личности, сформировавшиеся в одной социальной системе, получившие там образование и профессию, но волею судеб оказавшиеся в данный момент в разных политических, экономических и культурных условиях.

В СССР в качестве норматива провозглашалась формула, предполагавшая требование от работника высоких трудовых затрат и достижений при низком материальном вознаграждении, а также коллективистское начало. Люди, прошедшие социализацию в данной системе, имеют один культурный багаж и одну систему ценностей. Однако сейчас и российские работники, и те, кто эмигрировали в Германию, одинаково находятся вне этой системы ценностей. В России социалистическая идеология потеряла поддержку боль-

шой части общества, перестала быть государственной, ушла в прошлое. В Западной Германии эта идеология никогда не находила массового признания. Следовательно, встает вопрос: возможно ли изменение трудовых ценностей человека в зависимости от социально-экономических, социокультурных, политических особенностей страны, в которой он проживает?

В ходе проведенной работы была разработана типология трудовых ценностей и определена распространенность разных типов среди работников предприятий г. Перми и г. Мюнхена, а также были проанализированы основные факторы, влияющие на формирование и изменение трудовых ценностей работников этих промышленных предприятий.

В соответствии с поставленными задачами была разработана анкета. В опросе участвовало по 50 человек с каждого предприятия (итого – 100). Их половозрастной состав и семейное положение приведены в табл. 1.

Таблица 1

Половозрастной состав, семейное положение респондентов

№ п/п	Группа	% от числа опрошенных
1	Мужчины	50
2	Женщины	50
3	Женат/замужем	62
4	Холостые	38
5	25–30 лет	24
6	36–45 лет	50
7	46 лет и старше	26

В опросе приняли участие 32 % работников ИТР, 24 % руководителей среднего или низшего звена, 15 % рабочих, 14 % специалистов службы управления (экономисты, юристы, работники социологической службы предприятия и т.д.), 11 % служащих-неспециалистов и 4 % руководителей высшего звена. Следует отметить, что работники TE Connectivity (ТС) имеют более высокий процент высшего образования, чем работники «КамКабеля» («КК»), а также не имеют образования ниже среднеспециального или среднепрофессионального.

В настоящий момент на российском рынке труда происходят сложные и неоднозначные процессы, что непосредственно сказывается и на приоритете жизненных ценностей россиян. Работники «КК» считают самым важным в жизни уверенность в завтрашнем дне и стабильность (31 %), а также материальный достаток, обеспечивающий нормальные условия жизни (26 %). В то время подавляющее большинство работников ТС главной жизненной ценностью считает хорошее образование (35 %) и реализацию своих способностей (20 %). Стабильное положение и материальный достаток, обеспечивающий нормальные условия жизни, стоят далеко не на первых местах в системе жизненных ценностей европейцев.

У работников ТС труд ценится выше, чем у работников «КК». Во всех возрастных группах любимая работа, успех в профессиональной деятельности, реализация способностей занимают более высокое место в системе жизненных ценностей сотрудников ТС, чем представителей «КК». Такие показатели связаны с тем, что европейцы уверены в завтрашнем дне, их стабильное и благополучное положение обеспечивается хорошим образованием и поддержкой государства. В российском же обществе наличие хорошего образования не может гарантировать стабильности и уверенности в завтрашнем дне. Стоит отметить такой показательный факт, что молодежь, недавно уехавшая за границу, делает стопроцентную ставку на возможность реализации своих способностей, а также на успех в профессиональной деятельности, в то время как молодые пермские кадры реализацию способностей ценят достаточно высоко, но успех в профессиональной деятельности для них на данном этапе не является особой ценностью, более значимым становится высокий доход. Стоит отметить, что европейские работники в данной возрастной группе ценят стабильное положение и уверенность в завтрашнем дне, российская молодежь этому придает меньшее значение. Причем в данном возрасте и российские, и европейские сотрудники практически не придают значения таким показателям, как высокая должность и карьера.

Из вышеизложенного можно сделать вывод, что уехавшие молодые специалисты имеют конкретную цель – достичь определенных профессиональных высот. Они озабочены тем, что нужно не просто найти работу, но еще и постараться утвердиться на этом месте, показав всю свою мощь и потенциал. Молодые работники не имеют за спиной надежного тыла в виде родительского крова. Они надеются сами на себя, их беспокоит стабильное положение, они хотят быть уверены в завтрашнем дне. Российская же молодежь этим фактом не обеспокоена, так как быт на данном этапе налажен. Они, хоть и в меньшей степени, чем европейцы, но все-таки достаточно высоко хотят проявить и реализовать свои способности. Вся проблема состоит в том, что, по-видимому, они не совсем определились с профессиональной деятельностью, отсюда и невелико значение для них профессионального роста. Заработок – вот тот критерий, на который ориентируется российская молодежь.

Что касается самой работы, то для работников ТС она занимает более важное место и по значимости стоит на одном уровне с крепкой семьей и благополучными детьми. Для работников «КК» любимая работа одинаково важна, как и полноценный отдых, развлечения и путешествия.

На основе важных для работы характеристик был создан список трудовых ценностей. Исходя из выбираемых ценностей работники были распределены по 3 типам: инструментальный, терминальный и смешанный. Согласно результатам исследования большинство работников относятся к смешанному

типу, т.е. для них имеют одинаковую важность как терминальные, так и инструментальные ценности. Среди работников, которых мы отнесли к терминальному типу, большинство сотрудников ТС, и, наоборот, среди работников с инструментальным типом оказалось больше трудящихся «КК» (табл. 2).

Таблица 2

Типы трудовых ценностей (в % от числа ответивших в каждой группе)

Типы трудовых ценностей	Предприятия	
	«КК», %	ТС, %
Терминальный тип	16	50
Инструментальный тип	42	14
Смешанный тип	42	36

Для каждого второго работника ТС наиболее важными ценностями являются работа сама по себе, возможность карьерного роста, саморазвитие и инициатива. Всего 14 % респондентов считают важным в работе хороший заработок, надежность, невысокую напряженность. Среди работников «КК» только для 16 % больше важен сам процесс работы и развития, нежели бытовые проблемы. Остальные же поделили свои предпочтения поровну между инструментальным и смешанным типами. Период исследования совпал с крупными финансовыми проблемами в России, глобальным экономическим кризисом, что не могло не отразиться на итогах проводимого исследования. Хотя в Европе сейчас тоже нелегкие времена, но стоит сказать о том, что там работники сильнее защищены в своих правах.

Исходя из данных проведенного исследования можно сделать выводы о том, что чем ниже заработки или степень защищенности от безработицы, тем сильнее выражены у человека соответствующие инструментальные ценности и слабее – ценности самореализации.

По данным пилотажного исследования можно сказать, что ценностное ядро не изменилось за эти годы. Инструментальные ценности так и остались предпочитаемыми, из чего следует сделать вывод, что общество предрасположено к их глубокому усвоению.

Результаты опроса свидетельствуют о том, что в сознании респондентов господствует представление, согласно которому россияне умеют трудиться, но реализовать это им мешают внешние обстоятельства: недостаточная оплата труда, отсутствие экономической стабильности, трудовой дисциплины и т.д. При благоприятных условиях, по мнению респондентов, трудовой потенциал россиян сможет быть реализован в полной мере.

Проводя исследование, очень интересно было понять, могут ли меняться трудовые ценности человека в зависимости от социокультурных, социально-экономических, политических особенностей страны, в которой он проживает.

Мы увидели, что такие изменения возможны. Внешние факторы оказывают значительное влияние на формирование трудовых ценностей. При этом не менее важны внутренние факторы – на уровне личности. По результатам исследования, мы видим, что потенциал есть у всех работников, но специалисты, уехавшие за границу, имеют более определенные цели, четкие задачи и амбиции. И, хотя на первых годах своего рабочего стажа за рубежом они имеют высокий инструментальный характер трудовых ценностей, впоследствии он сменяется на терминальный.

Современная жизнь динамична, подвижна, изменчива, а значит, и трудовые ценности находятся в постоянном развитии. Следовательно, нужны постоянный мониторинг, новые исследования в сфере труда и трудовых ценностей. Требуют дополнительного внимания исследования трудовых ценностей молодых кадров, так как они более подвержены изменениям в силу того, что находятся в поиске себя, своего пути. Видится важным знать и прогнозировать динамику этих изменений, чтобы на общегосударственном уровне принимать меры по изменению социально-экономической политики, тем самым снижая риск оттока молодых кадров за рубеж.

Список литературы

1. Магун В.С. Как меняются российские трудовые ценности // Отечественные записки. – 2007. – № 3. – С. 98–117.
2. Магун В.С. Динамика трудовых ценностей 1991–2007 гг. // Социально-трудовые отношения: проблемы и перспективы: материалы 1-го германорос. форума «Формирование социальной политики», Москва, 17–18 ноября 2008 г. – М., 2009. – С. 88–101.
3. Темницкий А.Л. Отношение к труду рабочих России и Германии: терминальное и инструментальное // Социс (Социологические исследования). – 2005. – № 9. – С. 54–63.

Получено 23.10.2015

Мехоношина Наталья Владимировна – магистрант, Пермский национальный исследовательский политехнический университет, гуманитарный факультет, гр. С-15-1мз, e-mail: lopes74@mail.ru.

Научный руководитель – **Ольга Аркадьевна Бурова**, старший преподаватель кафедры социологии и политологии, Пермский национальный исследовательский политехнический университет, гуманитарный факультет, e-mail: olgabu@mail.ru.