

DOI 10.15593/2224-9354/2017.1.2

УДК 316.4–057: 331.4

**Е.А. Лазукова, Г.И. Селеткова**

## **ВОСПРИЯТИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА ГОССЛУЖАЩИМИ И СПЕЦИАЛИСТАМИ**

В статье обосновывается возможность сопоставления специалистов и госслужащих в данном исследовании; приведены результаты анкетного опроса, позволившие рассмотреть удовлетворенность различными категориями условий труда среди государственных служащих и среди специалистов. Проведен компаративный анализ удовлетворенности двух социально-профессиональных групп отдельными условиями труда. Предварительно респонденты дифференцированы по интерпретации своей работы.

Выявлена проблема невысокой доли довольных различными условиями трудовой деятельности среди большинства специалистов. Специалисты, интерпретирующие работу как место профессионального развития, обладают высокими требованиями по отношению к организации работы и ее стимулированию.

Профессия государственного служащего специфична, а условия труда несколько отличаются от условий трудовой деятельности специалистов из других сфер занятости. Среди государственных служащих социально-психологическими условиями удовлетворены в большей степени респонденты, ценящие работу саму по себе «независимо от оплаты», организационными условиями – делающие акцент в работе на профессиональный и карьерный рост; среди специалистов – наоборот. На госслужбе карьерные приоритеты повышают запросы сотрудников относительно таких условий труда, как уровень самостоятельности их труда и режим работы.

Независимо от интерпретации работы удовлетворенность отношениями с коллегами выше у специалистов, чем у госслужащих. Представление о работе как о месте профессионального развития заставляет респондентов иначе взглянуть на технико-бытовые условия труда, а интерпретация работы как самоцели – на организационные условия труда.

*Ключевые слова: условия труда, удовлетворенность, чиновники, специалисты, государственная служба, социально-профессиональные группы, опрос, компаративный анализ.*

Под условиями труда с юридической точки зрения понимают факторы производственной среды и трудового процесса, влияющие на здоровье и способность трудиться (ст. 209 Трудового кодекса РФ [1]). Социологическая трактовка условий труда шире [2], в ней подчеркивается формирование данных условий под воздействием не только специфики технологии, техники, но и под воздействием строя общества, социального взаимодействия в коллективе. Социологи расширяют и спектр явлений, на которые влияют условия труда, добавляя к ним отношение работника к труду, эффективность трудовой деятельности и пр.

---

© Лазукова Е.А., Селеткова Г.И., 2017

**Лазукова Евгения Андреевна** – канд. социол. наук, доцент кафедры социологии и политологии ФГБОУ ВО «Пермский национальный исследовательский политехнический университет», e-mail: e.las@mail.ru.

**Селеткова Гюзель Ильясовна** – ассистент кафедры социологии и политологии ФГБОУ ВО «Пермский национальный исследовательский политехнический университет», e-mail: guzal.ka@mail.ru.

Условия труда изучаются социологической наукой в основном в рамках экономической социологии [3], социологии медицины [4], социологии общественного мнения [5] и, естественно, в рамках социологии труда [6]. Наше исследование основано на такой специальной социологической теории, как социология труда. В данной статье рассмотрена удовлетворенность различными условиями труда.

Модифицируя общее определение термина «социальная удовлетворенность» [2], сформулируем определение категории «удовлетворенность условиями труда». Это оценка факторов трудовой среды и трудового процесса, формируемая посредством их восприятия работником и обобщенная в его сознании.

Уточним объект исследования: анкетные опросы проведены в г. Перми среди специалистов и государственных гражданских служащих. В выборку включены работники среднего и низшего звеньев иерархии организаций. Компаративный анализ госслужащих и специалистов базируется на сходстве трудовых функций (неслучайно специалисты есть и на госслужбе) и карьерных позиций данных социально-профессиональных групп.

Уровень авторитета власти на местах достаточно низок [7, с. 41]. Ее авторитет складывается, прежде всего, из представления населения о результатах деятельности чиновников, которое формируется под влиянием личного взаимодействия со служащими и (или) под воздействием СМИ. Нельзя говорить о высокой результативности деятельности чиновников, если они не удовлетворены условиями своей службы. Это сформировало наш интерес к исследованию оценок условий труда на госслужбе. Ранее мы уже рассматривали другие аспекты оценки государственной службы чиновниками [8].

Обратим внимание на описание своей работы госслужащими и специалистами (табл. 1). Неудивительно, что в обеих социально-профессиональных группах преобладают материальные аспекты труда в интерпретации своей работы.

Таблица 1

Интерпретация работы различными группами работников  
(в % по группам опрошенных)

Вариант ответа	Специалисты	Государственные служащие
Работа – это самоцель	20	27
Работа – это способ заработать	63	41
Работа – это место профессионального развития	17	32

Большинство специалистов на вопрос о работе ответило, что она выступает для них «в основном, источником получения средств к существованию» (примерно для 63 %); работа «интересна и важна сама по себе независимо от

оплаты» для пятой части специалистов (20 %); меньше всего специалисты рассматривают работу как «возможность сделать успешную карьеру, приобрести профессиональный опыт» (17 % респондентов). Условно назовем эти ответы как три интерпретации работы: 1) в качестве способа заработка; 2) в качестве ценности (самоцели); 3) в качестве места профессионального развития.

Наиболее часто упоминаемый ответ второй группой опрошенных (госслужащими), как и специалистами, – это зарплата (интерпретируют работу как способ заработать 41 % государственных служащих). Однако приведенные в табл. 1 данные развеивают миф о сверхдоходах чиновников – по сравнению со специалистами госслужащие в 1,5 раза реже видят в работе источник добывания средств к существованию. Стоит также иметь в виду, что исследование касалось среднего и низшего звеньев бюрократии, где заработки нельзя назвать очень высокими. И оценки чиновниками собственных доходов ниже средних [9, с. 226].

В сравнении с чиновниками содержание труда и карьера выступают для специалистов слабыми мотиваторами. Так, специалисты реже госслужащих упоминают значение работы «самой по себе» (20 против 27 %) и существенно реже чиновников ориентированы на рассмотрение своей работы как места карьерного и профессионального роста (17 против 32 %). Судя по всему, карьера и место, занимаемое работником в иерархии учреждения, имеют большее значение именно в сфере государственной службы – в сфере, основа которой – власть и подчинение нижестоящих вышестоящим.

Респонденты, по-разному отвечающие на вопрос, чем для них выступает работа, дифференцируются по удовлетворенности условиями труда: психофизиологическими, социально-психологическими, технико-бытовыми, организационными. Примечательны в этом плане специалисты (табл. 2). Так, социально-психологическими условиями удовлетворены в большей степени специалисты, делающие акцент в работе на карьерный рост; организационными условиями – ценящие работу саму по себе «независимо от оплаты». Если анализировать отдельные условия труда, а не их категории, то следует отметить: среди тех, кто видит в своей работе в первую очередь материально-экономическую сторону труда, меньше доли удовлетворенных всеми вариантами условий труда, чем среди других групп специалистов.

Подчеркнем также, что группа специалистов с мнением о работе как о способе заработка наиболее многочисленна, что указывает на невысокую долю довольных условиями трудовой деятельности среди большинства специалистов.

В доминирующем большинстве удовлетворены некоторыми условиями труда чаще специалисты, рассматривающие работу как место профессионального, карьерного роста. Среди них, например, более 95 % довольны «самостоятельностью в работе», вертикальными и горизонтальными «отношениями» в коллективе, а также «трудовым бытом».

Таблица 2

Удовлетворенность условиями труда у различных групп специалистов  
(в % по интерпретации работы)

Условия труда	Интерпретация работы		
	как способа заработать	как самоцели	как места профессионального развития
<i>Психофизиологические</i>			
График работы, интенсивность труда	63	83	78
Самостоятельность в работе	79	88	98
<i>Социально-психологические</i>			
Отношения с непосредственным руководителем	68	83	98
Отношения с коллегами	89	98	100
<i>Технико-бытовые</i>			
Техническая оснащенность	68	86	56
Трудовой быт	47	52	96
<i>Организационные</i>			
Подбор и расстановка руководящих кадров	32	82	66
Организация труда на рабочем месте	42	80	72
Система поощрения	26	50	48
Возможность повышения квалификации	47	87	74

Существенно, что сотрудники организаций, которые интерпретируют работу как место профессионального развития, меньше всего довольны так называемыми «организационными условиями труда», в том числе системой поощрения (менее половины). Это свидетельствует о высоких требованиях сторонников построения карьеры по отношению к существующему порядку в организации, что прямо или косвенно влияет на профессиональный и должностной рост.

Среди государственных служащих социально-психологическими условиями удовлетворены в большей степени респонденты, ценящие работу саму по себе «независимо от оплаты»; организационными условиями – делающие акцент в работе на профессиональный и карьерный рост (табл. 3). Напомним, что среди специалистов, наоборот: социально-психологическими условиями довольны больше интерпретирующие работу как место профессионального развития, а организационными условиями – интерпретирующие ее как самоцель. По-видимому, отношения в коллективе (в том числе с начальником) у специалистов не имеют негативного влияния на карьеру и профессиональный опыт сотрудников, а у чиновников благоприятная социально-психологическая атмосфера в коллективе (это подтверждено исследованием [9, с. 67]), которая выражает отношения с коллегами и руководством, добавляет интерес к работе самой по себе.

Нельзя сказать, что госслужащие находятся на работе, как у Христа за пазухой, хотя государственную службу они ценят, прежде всего, за стабильность – стабильность заработков и места работы [8, с. 80]. Максимальные доли довольных какими-либо условиями трудовой деятельности среди чиновников ниже в сравнении со специалистами и не превышают 95 %. Встречаются они у чиновников, рассматривающих работу как место профессионального развития в оценке возможностей повышения квалификации (что довольно хороший показатель!) и у ценящих работу саму по себе в оценке отношений в коллективе.

Таблица 3

Удовлетворенность условиями труда у различных групп государственных служащих (в % по интерпретации работы)

Условия труда	Интерпретация работы		
	как способа заработать	как самоцели	как места профессионального развития
<i>Психофизиологические</i>			
График работы, интенсивность труда	82	77	88
Самостоятельность в работе	94	90	86
<i>Социально-психологические</i>			
Отношения с непосредственным руководителем	76	95	88
Отношения с коллегами	79	95	85
<i>Технико-бытовые</i>			
Техническая оснащенность	63	68	71
Трудовой быт	61	65	60
<i>Организационные</i>			
Подбор и расстановка руководящих кадров	57	70	87
Организация труда на рабочем месте	65	72	94
Система поощрения	27	42	91
Возможность повышения квалификации	59	51	95

Среди интерпретирующих работу как способ заработать больше других категорий чиновников довольны только степенью самостоятельности в труде, по-видимому, не являющейся важным для них показателем в оценке работы (в силу перекоса запросов данной категории в сторону достойного материального положения). В то же время их ориентация на получение дохода от работы дает самые низкие показатели удовлетворенности экономической стороной труда (системой поощрения).

Компаративный анализ удовлетворенности психофизиологическими условиями труда специалистами и госслужащими позволяет сделать ряд предположений. Так, специалисты, считающие работу средством заработка, психо-

физиологическими условиями труда удовлетворены реже, чем соответствующая группа государственных служащих (табл. 4).

Таблица 4

Удовлетворенность некоторыми психофизиологическими условиями труда у различных групп специалистов и государственных служащих (в % по интерпретации работы)

Условия труда	Интерпретация работы					
	как способа заработать		как самоцели		как места профессионального развития	
	специалисты	госслужащие	специалисты	госслужащие	специалисты	госслужащие
График работы, интенсивность труда	63	82	83	77	78	88
Самостоятельность в работе	79	94	88	90	98	86

По-видимому, чиновники с инструментальным отношением к работе осознают ограниченность самостоятельности их труда (труда, во многом основанного на жесткой иерархии бюрократической организации и необходимости подчиняться начальнику), поэтому чаще удовлетворены имеющейся независимостью, автономностью в труде. Среди рассматривающих работу как место профессионального развития, наоборот, удовлетворены графиком и самостоятельностью в труде больше специалисты, чем чиновники. Следовательно, на госслужбе карьерные приоритеты повышают запросы сотрудников относительно уровня самостоятельности их труда и режима работы.

Нет оснований подвергнуть сомнению искренность ответов на вопрос об удовлетворенности отношениями с руководителем (табл. 5).

Отношениями с руководителем, как правило, довольны больше государственные служащие, чем специалисты; исключение – рассматривающие работу как место профессионального развития. Среди последних больше доля удовлетворенных вертикальными отношениями среди специалистов (98 %), чем среди чиновников (88 %). По-видимому, сказывается ориентация на власть госслужащих, нацеленных на профессиональный и должностной рост, регулирование которых является прерогативой руководства.

На удовлетворенность горизонтальными отношениями трактовки собственной работы не влияют. Фактором выступает, скорее, сфера труда. Так, независимо от интерпретации работы удовлетворенность отношениями с коллегами выше у специалистов, чем у госслужащих.

Таблица 5

Удовлетворенность некоторыми социально-психологическими условиями труда у специалистов и государственных служащих (в % по интерпретации работы)

Условия труда	Интерпретация работы					
	как способа заработать		как самоцели		как места профессионального развития	
	специалисты	госслужащие	специалисты	госслужащие	специалисты	госслужащие
Отношения с непосредственным руководителем	68	76	83	95	98	88
Отношения с коллегами	89	79	98	95	100	85

Представление о работе как о месте профессионального развития заставляет респондентов иначе взглянуть на технико-бытовые условия труда (табл. 6).

Таблица 6

Удовлетворенность некоторыми технико-бытовыми условиями труда у специалистов и государственных служащих (в % по интерпретации работы)

Условия труда	Интерпретация работы					
	как способа заработать		как самоцели		как места профессионального развития	
	специалисты	госслужащие	специалисты	госслужащие	специалисты	госслужащие
Техническая оснащенность	68	63	86	68	56	71
Трудовой быт	47	61	52	65	96	60

Если в двух других категориях по интерпретации работы доля чиновников, удовлетворенных технической оснащенностью, меньше, чем среди специалистов, то среди рассматривающих свою работу как место профессионального, должностного роста она, напротив, выше. В удовлетворенности трудовым бытом вновь отличается категория респондентов, рассматривающая работу как «возможность сделать успешную карьеру, приобрести профессиональный опыт». Однако среди чиновников данной категории, наоборот, меньше доля удовлетворенных на работе бытом, чем среди специалистов.

На все рассматриваемые организационные условия труда интерпретация работы влияет одинаково (табл. 7).

Таблица 7

Удовлетворенность некоторыми организационными условиями  
труда у специалистов и государственных служащих  
(в % по интерпретации работы)

Условия труда	Интерпретация работы					
	как способа заработать		как самоцели		как места профессионального развития	
	специалисты	госслужащие	специалисты	госслужащие	специалисты	госслужащие
Подбор и расстановка руководящих кадров	32	57	82	70	66	87
Организация труда на рабочем месте	42	65	80	72	72	94
Система поощрения	26	27	50	42	48	91
Возможность повышения квалификации	47	59	87	51	74	95

Среди описывающих свою работу как средство получения доходов или место профессионального и должностного роста чиновники удовлетворены ими больше аналогичных групп специалистов; среди тех, кому работа «интересна и важна сама по себе независимо от оплаты», наоборот, больше специалистов. Следовательно, в оценке организационных условий труда отличаются интерпретирующие работу как самоцель.

Таким образом, для чиновников ориентация на карьеру дает заметную удовлетворенность организационными условиями труда, на материальную сторону труда – психофизиологическими условиями, а нацеленность в работе на содержание труда приносит госслужащим удовлетворенность социально-психологическими условиями трудовой деятельности. Исследование подтверждает, что госслужащие неслучайно выделяют свою социально-профессиональную группу в структуре общества, осознанно или неосознанно отмежевываясь от остального населения [10, с. 97]. Их профессия специфична, а условия труда несколько отличаются даже от условий трудовой деятельности специалистов из других сфер занятости.

### Список литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: принят Гос. думой 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. от 30.12.2015). – URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 26.04.2016).
2. Толковый словарь по социологии [Электронный ресурс]. – URL: [http://sociology\\_dictionary.academic.ru/](http://sociology_dictionary.academic.ru/) (дата обращения: 26.04.2016).

3. Гордон Л.А. Права человека, условия труда и уровень жизни в переходной России // *Мир России*. – 1996. – Т. 5, № 4. – С. 127–184.

4. Назарова И.Б. Занятость на работах с неблагоприятными условиями труда // *Журнал исследований социальной политики*. – 2007. – Т. 5, № 3. – С. 335–350.

5. Молодежь на рынке труда Москвы: спрос и предложение [Электронный ресурс] // *Пресс-выпуск ВЦИОМ*. – № 3043. – URL: <http://wciom.ru/> (дата обращения: 27.04.2016).

6. Монусова Г.А. Где и кому работа в радость: межстрановые сравнения удовлетворенности трудом // *Вестник общественного мнения. Данные. Анализ. Дискуссии*. – 2008. – Т. 97, № 5. – С. 43–57.

7. Антипьев К.А. Конфликтное взаимодействие местного сообщества и муниципальной власти // *Научные ведомости Белгородского государственного университета. Философия. Социология. Право*. – 2014. – № 29 (187). – С. 39–44.

8. Лазукова Е.А. Оценка государственной службы чиновниками и населением // *Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки*. – 2014. – № 1 (22). – С. 77–84.

9. Лазукова Е.А. Трудовая карьера государственных и муниципальных служащих современной России: дис. ... канд. социол. наук. – Нижний Новгород, 2016. – 241 с.

10. Российский чиновник: социологический анализ жизненного мира государственных и муниципальных служащих / под ред. Д.М. Рогозина; Ин-т социологии РАН. – М., 2015. – 315 с.

## References

1. Trudovoi kodeks Rossiiskoi Federatsii ot 30.12.2001 № 197-FZ [The Labour Code of the Russian Federation of 30.12.2001 № 197-FZ]. Available at: <http://www.consultant.ru/> (accessed 26 April 2016).

2. Tolkovyi slovar' po sotsiologii [Dictionary of Sociology]. Available at: [http://sociology\\_dictionary.academic.ru/](http://sociology_dictionary.academic.ru/) (accessed 26 April 2016).

3. Gordon L.A. Prava cheloveka, usloviia truda i uroven' zhizni v perekhodnoi Rossii [Human rights, working conditions and living standards in Russia in transitional period]. *Mir Rossii*, 1996, no. 4, vol. 5, pp. 127–184.

4. Nazarova I.B. Zaniatost' na rabotakh s neblagopriiatnymi usloviiami truda [Employment in jobs with unfavorable working conditions]. *Zhurnal issledovaniï sotsial'noi politiki*, 2007, no. 3, vol. 5, pp. 335–350.

5. Molodezh' na rynke truda Moskvyy: spros i predlozhenie [Young people in Moscow labor market: supply and demand]. *Press-vypusk VTsIOM*, no. 3043. Available at: <http://wciom.ru/> (accessed 27 April 2016).

6. Monusova G.A. Gde i komu rabota v radost': mezhstranovyye sravneniia udovletvorennosti trudom [Where and to whom the work is joyful: cross-country

comparison of job satisfaction]. *Vestnik obshchestvennogo mneniia: Dannye. Analiz. Diskussii*, 2008, no. 5, vol. 97, pp. 43–57.

7. Antip'ev K.A. Konfliktnoe vzaimodeistvie mestnogo soobshchestva i munitsipal'noi vlasti [Conflict interaction of the local community and municipal authorities]. *Nauchnye vedomosti Belgorodskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriia: Filosofii. Sotsiologii. Pravo*, 2014, no. 29, iss. 187, pp. 39–44.

8. Lazukova E.A. Otsenka gosudarstvennoi sluzhby chinovnikami i naseleniem [Evaluation of public service by the officials and the public]. *PNRPU Sociology and Economics Bulletin*, 2014, no. 1, iss. 22, pp. 77–84.

9. Lazukova E.A. Trudovaia kar'era gosudarstvennykh i munitsipal'nykh sluzhashchikh sovremennoi Rossii [Working career of public and municipal officers in modern Russia]. Ph. D. thesis. Nizhnii Novgorod, 2016, 241 p.

10. Rossiiskii chinovnik: sotsiologicheskii analiz zhiznennogo mira gosudarstvennykh i munitsipal'nykh sluzhashchikh [Russian official: the sociological analysis of the life-world of public and municipal officers]. Ed. by D.M. Rogozina. Moscow, Institut sotsiologii RAN Publ., 2015, 315 p.

Получено 25.06.2016

**E.A. Lazukova, G.I. Seletkova**

## **THE WORKING CONDITIONS PERCEPTION BY CIVIL SERVANTS AND SPECIALISTS**

The article substantiates the possibility of specialists and civil servants' comparison within the research. It presents the results of the questionnaire survey, which allow the authors to consider the above mentioned groups' satisfaction with various categories of working conditions. The authors apply a comparative analysis to measure satisfaction level of the two socio-professional groups. The respondents were preliminarily differentiated according to the treatment of their work.

The authors identify a low level of satisfaction with various working conditions among the majority of specialists. Those specialists who treat the work as a place for professional development have high-level requirements concerning work organization and its stimulation. The job of civil servants, being quite specific, has working conditions which differ from those of the specialists from other employment sectors. The level of satisfaction with socio-psychological conditions is higher among the workers who enjoy their job, "regardless of payment", as they say. The workers who lay major emphasis on career advancement tend to have more satisfaction with organization conditions. Among the group of specialists, the showings are opposite. Civil servants' career priorities increase their requirements to such conditions as independence of labour and working hours.

Regardless of job treatment, the level of satisfaction with relations between the colleagues is higher among specialists than among civil servants. The respondents treating their job as a place for professional development have another view on technological and social working conditions, and those treating the job as a goal in itself lay more emphasis on organization conditions.

Keywords: *working conditions, satisfaction, officials, specialists, civil service, socio-professional group, poll, comparative analysis.*

**Evgeniya A. Lazukova** – Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor, Dept. of Social and Political Sciences, Perm National Research Polytechnic University, e-mail: e.las@mail.ru.

**Gyuzel I. Seletkova** – Assistant Lecturer, Dept. of Social and Political Sciences, Perm National Research Polytechnic University, e-mail: guzal.ka@mail.ru.