А.М. Старков

ОТНОШЕНИЕ К ТРУДУ В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИИ РОССИЙСКОГО ОБЩЕСТВА

Удовлетворенность трудом – одна из основных характеристик отношения к труду и фактор, оказывающий существенное влияние на производительность труда работника. Иногда можно встретить суждение, что в условиях рыночной экономики удовлетворенность трудом не имеет значения, главное платить больше, и производительность труда автоматически будет расти[1]. Между тем отношение к труду как ценности, удовлетворение трудом в обществе, базирующемся на рыночной экономике, имеет большое значение.

В условиях трансформации труд как ценность, удовлетворенность трудом также не только не утратили своего значения, а приобрели еще большую актуальность. В этой связи вряд ли можно согласиться с мнением украинских специалистов В. Сивого и А. Жадана: «Нельзя слепо копировать богатый теоретический опыт в области мотивации труда, накопленный в странах с развитой рыночной экономикой, где труд намного чаще воспринимается как самоценность. У нас он является, как правило, лишь источником получения средств к существованию»[2].

Как показывают материалы многочисленных социологических исследований, в советский период для большинства работников труд относился к самым высоким ценностям. В современной России, несмотря на некоторое снижение значимости труда для части людей, он для большинства населения остается одной из самых значимых ценностей.

В ходе социологических исследований на ЗАО «Каустик» (Стерлитамак, Республика Башкортостан) для изучения ценностных ориентаций работников относительно труда и принципов, которыми они руководствуются в отношении к труду, респондентам был предложен вопрос, сформулированный В. Ядовым и А. Здравомысловым. Этот вопрос с 1970-х гг. используют социологи страны для изучения проблемы: «Какой из указанных принципов отноше-

[1] См.: *Чангли И.И.* Труд: социологические аспекты теории и методологии исследования. М., 2002. С. 45.

[2] *Сивый В., Жадан А.* Мотивация стимулирования труда в условиях рынка // Бизнес-Информ (Киев). 1996. № 17. С. 49–52.

ния к труду соответствует вашей точке зрения?». Ответы приведедены в таблице 1.

Таблица 1

Принцип отношения к труду	Доля работников, выбравших данный ответ, *в %*
Хороша та работа, где ты необходим	7,6
Заработок неважен, главное, чтобы работа была интереснее	2,5
Главное для работы – ее общественная значимость	17,0
Заработок – главное, не надо думать о смысле работы	37,3
Хороша любая работа, если она хорошо оплачивается	35,6

По этим данным можно судить о том, что материальный фактор является основным принципом отношения к труду и удовлетворенности им. В определении отношения к труду на первом месте у большинства работников стоят материальные интересы. Они гораздо важнее, чем остальные. Число работников, предпочитающих различные формы морального поощрения, почти в 2,5 раза меньше. Удовлетворенность заработной платой и ее значимость определяют степень и характер влияния последней на отношение работника к труду и его трудовые показатели. Удовлетворенность заработной платой складывается из оценок ее достаточности и справедливости в нынешних условиях жизни.

Таблица 2

Мера справедливости оплаты труда	Мнения работников, *в % к числу опрошенных*
Справедливо	1,3
Отчасти справедливо, можно и больше	15,1
Несправедливо, можно и больше	68,9
Можно больше	14,7

Из этих данных следует, что несправедливая оплата труда особенно сильно влияет на неудовлетворенность трудом. При этом довольно большая группа людей, наряду с определяющим фактором – оплатой труда, признает еще особенности и смысл своей трудовой деятельности. Примечательно, что фактор обществен-

ной значимости труда также важен для немалой части работников предприятия.

Отношение к труду в значительной мере выражается в том, как оценивают работники значение своего труда в обществе. Среди опрошенных 23,8% ответили, что высоко; 49,1% – средне; 19,3% – низко. При этом затруднились с оценкой или не дали ответа 7,8%. При сравнении ответов по различным возрастным группам обращает на себя внимание расхождение оценок между опрошенными в возрасте 20–29 лет и 30–39 лет, с одной стороны, и 40–49 лет и 50–59 лет – с другой стороны, то есть «до сорока» и «после сорока». Доля выбравших ответы «высокое» и «среднее» в сумме составляют для возрастных групп 20–29 лет и 30–39 лет 72,4% и 71,7% соответственно, тогда как среди возрастных групп 40–49 лет и 50–59 лет – 78,3% и 81,3% соответственно. При этом низкое значение своего труда в обществе признали 18,7% и 25,2% опрошенных в группах 20–29 лет и 30-39 лет соответственно и только 17,3% и 16,5% орошенных в группах 40–49 лет и 50–59 лет соответственно. Таким образом, в старших возрастных группах оценка общественной значимости своего труда выше.

Переход к рыночному обществу изменил отношение к труду как основному элементу образа жизни. На вопрос: «Если бы у вас было достаточно средств, чтобы можно было жить, не работая, то как бы вы поступили?», были получены следующие ответы: «все равно работал бы» выбрали 47,0% опрошенных; «жил бы, не работая» – 14,3%; «работал бы сокращенный день (сокращенную неделю)» – 28,9%. Удельный вес работников, которые все равно работали бы, все еще высок. Однако растет и численность работников, которые предпочли бы не работать (14,3%). Для некоторой части работников труд перестает быть потребностью и неотъемлемым элементом образа жизни.

Одной из самых значимых характеристик отношения к труду является удовлетворенность им. В ходе социологического исследования на ЗАО «Каустик» было выявлено, что удовлетворены своей работой 33,2% работников и отчасти удовлетворены 45,0%. В целом можно утверждать, что значительная часть работников удовлетворена своим трудом. Неудовлетворенных своим трудом больше всего среди работников с высшим образованием – 16,9% (полностью или частично) и со средним специальным образованием – 15,3%. Высокий уровень неудовлетворенности трудом проявляет младший обслуживающий персонал.

Улучшение отношения к труду позитивно влияет на показатели трудовой деятельности. Социологическое исследование продемонстрировало, что рабочие отмечают повышение ряда показателей труда и результатов труда: возрастание добросовестного отношения к труду отметили – 66,0% опрошенных; интенсивности и напряженности труда – 61,4; умений, навыков, профессионализма, квалификации – 59,9; производительности, эффективности труда – 53,3; гордости за свою профессию – 40,1; значения, авторитета, престижа своего труда в обществе – 42,4%.

Отношение работников промышленных предприятий зависит от многих факторов. В немалой степени оно связано с условиями труда. На многих предприятиях они ухудшились, что объясняется изношенностью оборудования, устарелостью техники и т. д. Это, разумеется, негативно влияет на отношение рабочих к труду. Однако и в этой ситуации некоторые предприятия уделяют большое внимание обновлению техники и технологии. К их числу относятся и некоторые предприятия Стерлитамака – ЗАО «Каустик», ОАО «Сода», ОАО «Каучук».

Прошедшие с начала перестройки годы ознаменовались в стране крупными социально-экономическими изменениями, политическими преобразованиями и изменениями в духовной жизни общества. Они не могли не отразиться на отношении работников к труду и на различных конкретных показателях их трудовой деятельности. На отношение рабочих к труду влияет сложившаяся духовно-культурная атмосфера в обществе, господствующие в обществе ценности. В советский период существовали ценности, которые позитивно влияли на отношение к труду: коллективизм, служение Родине, значимость интересов общества и др. Многие ценности капитализма также играют положительную роль в отношении к труду: стремление иметь большие доходы, желание обладать значительной недвижимостью и т. п.

Какие факторы влияют на отношение к труду в условиях рыночной экономики – об этом можно судить по ответам рабочих, представленным в таблице 3.

Материальное вознаграждение является одним из решающих факторов удовлетворенности трудом. Высока значимость и условий труда.

Таблица 3

Факторы, влияющие на удовлетворенность рабочих трудом

Факторы	В % от общего числа опрошенных
Материальное вознаграждение	85,5
Условия труда	55,8
Морально-психологический климат	42,7
Стиль руководства	38,8
Социальные гарантии и льготы	36,6
Гарантия занятости	33,8
Чувство ответственности	27,1
Компетентность руководства	23,0
Содержание работы	15,9
Методы управления персоналом	12,6
Признание окружающих	12,5
Самореализация в труде	12,0
Профессионально-должностной статус	8,7
Сознание своих достижений	6,6
Политика государства в области труда	4,4
Общественная значимость труда	4,3

Существуют определенные особенности в отношении к труду на предприятиях разной формы собственности – государственных, частных, акционерных предприятиях. ЗАО «Каустик» – акционерное предприятие, поэтому отношение рабочих к труду зависит и от степени развитости акционирования предприятия. В таблице 4 приведены данные, показывающие влияние акционирования предприятия на рабочих.

Больше половины работников ЗАО «Каустик» (52,8%) не ощущают себя собственниками предприятия. Для акционерных предприятий удовлетворенность трудом в большой степени зависит от наличия акций и размеров дивидендов, получаемых работником.

В условиях рыночной экономики над работником постоянно висит угроза остаться безработным. Эта проблема волнует работников любых промышленных предприятий. Показатель «потеря работы» для 40,3% опрошенных весьма важен. Боязнь потерять работу является причиной добросовестного отношения к труду и желания работать эффективно для 34,3% мужчин и для 49,5% женщин.

Таблица 4

Оценка рабочими акционирования предприятия

Характеристики	В % от общего числа опрошенных
Я не ощущаю себя собственником предприятия	52,8
Чем лучше работает предприятие, тем выше моя зарплата	37,8
Интересуюсь показателями работы предприятия	20,5
Чем лучше работает предприятие, тем выше материальное вознаграждение	10,6
Ощущаю себя собственником предприятия	10,4
Участвую на собраниях акционеров предприятия	4,9
Вношу предложения по улучшению работы предприятия	4,6
Выполняю определенную обязанность в управлении предприятием	3,6
Получаю дивиденды за свои акции	0,9
В чем-то другом	0,6

Регулярное изучение отношения работников к труду, удовлетворенности трудом создает условия для повышения производительности труда работников, что позволяет предприятию выдерживать конкуренцию, получать прибыль.