# Тенденции и закономерности формирования трудового поведения персонала на предприятиях Забайкальского края

Антонова Валентина Сергеевна

Согласно научным исследованиям, за последнее десятилетие в сфере труда произошли значительные изменения, в частности, во многом трансформировалось трудовое поведение персонала. Интерес исследователей вызывает проблема мотивации и стимулирования трудового поведения персонала. Однако им не уделяется должного внимания анализу других факторов, оказывающих влияние на тенденции и закономерности развития трудового поведения персонала на российских предприятиях. Между тем, выявление особенностей трудового поведения персонала и выработка эффективных механизмов его управления входит в число важнейших стратегий менеджмента предприятия, что актуализирует исследование данного явления как на теоретическом, так и практическом уровнях.

Результаты исследования на тему «Особенности формирования трудового поведения персонала на современном этапе», проведенного в 2011-2012 гг., использованы для определения влияния ценностных, производственных, управленческих, социальных, факторов на процесс формирования трудового поведения персонала в контексте компаративного анализа, где в качестве основополагающего критерия сравнения применялась форма собственности предприятия. При формировании выборочной совокупности использовалась гнездовая выборка (n = 896).

Гипотеза эмпирико-социологического исследования заключалась в том, что на особенности формирования трудового поведения персонала оказывает влияние форма собственности предприятия.

Объектом эмпирико-социологического исследования выступал персонал предприятий государственной, муниципальной и частной форм собственности в Забайкальском крае.

Предметом исследования явилось трудовое поведение персонала предприятий государственной, муниципальной и частной форм собственности.

Целью эмпирического исследования стало выявление особенностей формирования трудового поведения персонала в социально-экономических условиях Забайкальского края.

Для достижения цели были поставлены следующие задачи:

исследование отношения персонала к труду;

оценка степени удовлетворенности персоналом условиями труда;

исследование мотивов трудовой деятельности персонала;

определение степени развития и проявления коллективизма и индивидуализма в трудовом поведении персонала.

В рамках данного эмпирико-социологического исследования применялся выборочный опрос. В качестве социологического инструментария использована анкета, основная часть которой включает вопросы о фактах, действиях, мотивах, открытые, закрытые вопросы, прямые и косвенные, вопросы-фильтры.

Анализ исторических трансформаций трудового поведения показывает, что на тенденции и закономерности его развития значительное воздействие оказали политические, социальные, экономические условия в стране. Среди разнообразных факторов особо влиятельными в данном отношении оказались ценностные ( место труда в системе жизненных ценностей персонала, отношение к рабочему времени, структура мотивационного ядра трудовой деятельности персонала) , производственные (удовлетворенность условиями труда), а также социальные факторы(степень распространенности коллективистских и индивидуалистических ориентаций, уровень проявления патернализма и партнерства в трудовом поведении персонала).

В исследовании трудового поведения персонала на современном этапе мы исходили из сложившегося в науке утверждения о девальвации традиционных ценностей в российском обществе, повлекшей за собой изменение отношения к труду. При рассмотрении нормативно-ценностных показателей отношения к труду мы обратились к выявлению места труда в системе жизненных ценностей персонала. Анализ эмпирических данных, полученных в ходе опроса, показал, что на государственных предприятиях труд обладает первостепенной значимостью только для 9,8 % опрошенных и занимает третье место в системе жизненных ценностей персонала. Первое и второе места на государственных предприятиях отданы респондентами семье и здоровью (51,6 и 28,7 %), четвертое — отдыху и общению (26,8 %), пятое — повышению образования и квалификации (7,5 %). На муниципальных предприятиях труд занял четвертую позицию. Его важность для себя отметили 9,5 % респондентов; 48,7 % голосов респонденты муниципальных предприятий отдали семье (1 место в шкале жизненных ценностей), 22,4 % — отдыху и общению (2 место), 12,0 % — здоровью (3 место), 7,4 % — повышению образования (5 место). На частных предприятиях первое и второе места в шкале жизненных ценностей персонала также заняли семья и здоровье (52,1 и 22,3 % соответственно), третье — отдых и общение (11,7 %), четвертое — труд (8,7 %), на пятом месте оказались повышение образования и квалификации (5,2 %). Труд, согласно полученным данным, не входит в число приоритетных жизненных ценностей персонала, заметно уступая по своей значимости таким ценностям, как семья и здоровье.

Наряду с ценностными факторами большое влияние на характер и особенности формирования трудового поведения оказывают производственные факторы. В соответствии с этим дополнить описание трудового поведения персонала на предприятиях Забайкальского края нам позволил ряд вопросов, направленных на выявление степени удовлетворенности трудом. Данные исследования продемонстрировали достаточно высокий уровень удовлетворенности трудом на предприятиях исследуемых форм собственности по таким пунктам, как санитарногигиенические условия труда, соблюдение техники безопасности, продолжительность рабочей недели. Так, согласно результатам опроса, в основном удовлетворены санитарно-гигиеническими условиями труда 64 % персонала государственных предприятий;

% персонала муниципальных предприятий и 67,2 % персонала государственных предприятий. Устраивает персонал предприятий и количество выходных дней, т.к. относительно вопроса об удовлетворенности данным пунктом 57,8 % персонала государственных предприятий и 61,7 % персонала муниципальных предприятий выбрали вариант ответа «в основном да». В связи с тем, что, как известно, продолжительность рабочей недели на частных предприятиях не всегда соответствует установленным нормам трудового права, мы ожидали невысокий уровень удовлетворенности продолжительностью рабочей недели персоналом частных предприятий, однако 59,4 % персонала частных предприятий также заявили, что количество выходных дней их в основном устраивает. Соблюдением техники безопасности на предприятиях удовлетворены 65,8 % персонала государственных предприятий, 59,4 % персонала муниципальных предприятий, на частных предприятиях удовлетворенность данным условием труда высказали 63,9 % персонала.

Исследование степени удовлетворенности такими социально-бытовыми условиями труда, как организация питания, медицинское обслуживание показало более низкую степень удовлетворенности персонала частных предприятий, чем персонала государственных и муниципальных предприятий. В частности, 38, 6 % работников государственных и 48,4 % работников муниципальных предприятий преимущественно удовлетворены организацией питания на своих предприятиях, в то время как среди персонала частных предприятий довольны организацией питания лишь 22,6 %. В меньшей степени удовлетворен персонал частных предприятий и медицинским обслуживанием: данным пунктом удовлетворены 19,6 % респондентов частных предприятий, тогда как доля таковых на государственных и муниципальных предприятиях составила 44,3 и 39,7 % соответственно.

Проблема удовлетворенности трудом сопряжена с удовлетворенностью заработной платы, которая одновременно оказывает решающее влияние на формирование мотивационного ядра трудовой деятельности персонала. На современном этапе заработная плата продолжает оставаться основным мотивирующим фактором трудовой деятельности, что демонстрируют данные нашего опроса и заключения других региональных исследований [1; С. 15]. Согласно ответам респондентов, мотив заработка имеет абсолютное доминирующее значение в структуре мотивационного ядра работников, его первостепенное значение для себя отметили 75,4 % персонала государственных предприятий, 81,1 % персонала муниципальных предприятий, 79,8 % персонала частных предприятий. Вторую позицию после заработка занимает возможность общения с людьми. На государственных предприятиях первостепенное значение этого мотива обозначили 34 % респондентов, на муниципальных — 22,1 %, на частных — 29,4 %. На периферии мотивационного ядра трудовой деятельности находятся реализация своих способностей и умений (9,6 % на государственных предприятиях; 11,2 % — на муниципальных, 13,4 % — на частных), полезность для общества (4,5 % на государственных предприятиях; 7,6 % — на муниципальных предприятиях; 3,9 % — на частных). Респондентам, отметившим для себя первоочередную значимость реализации своих способностей и умений, может быть присущ профессиональный тип мотивации, но только, на наш взгляд, в совокупности со стремлением к повышению квалификации. Однако анализ ответов на адресованный респондентам вопрос «Стремитесь ли Вы повышать свою квалификацию?» выявил, что среди тех, кто обозначил реализацию умений и способностей в качестве главного для себя мотива, отмечается стремление повышать квалификацию только в случае производственной необходимости (58,2 % респондентов на государственных предприятиях; 49,7 % респондентов на муниципальных предприятиях; 51,9 % респондентов на частных предприятиях), что свидетельствует о том, что профессиональный тип мотивации выражен не в полной мере, и заявлять о его реальном существовании нецелесообразно. Явный же перевес мотива заработной платы, без сомненья, позволяет утверждать о преобладании у работников инструментального типа мотивации.

Удовлетворительные условия труда, эффективная организация рабочего места, наличие отлаженной системы карьерного роста и т.д. — весомые факторы, оказывающие влияние на трудовое поведение персонала. Однако существенную значимость имеет и характер отношений между членами трудового коллектива, о чем свидетельствуют данные опроса о важности общения с людьми, обозначенные нами ранее, а также признание респондентами важности того, как складываются их отношения с коллегами. Так, в частности, на вопрос «Насколько важно для Вас то, как складываются ваши отношения с товарищами по работе?» вариант ответа «очень важно» выбрали

% респондентов на государственных предприятиях; 39,8 % — на муниципальных предприятиях; 42,9 % — на частных предприятиях; 48,7; 53,5 ; 51,2 % персонала на предприятиях соответствующих форм собственности ответили: «достаточно важно».

Респонденты, которые составили в данном случае меньшинство (6,9 % персонала на государственных предприятий; 6,7 % персонала муниципальных предприятий и 5,9 % персонала частных предприятий) отметили вариант «совсем не важно».

Большое значение мотива «возможность общения с людьми», хорошие отношения с коллегами внутри трудовых коллективов свидетельствуют о благоприятной социально-психологической обстановке, отсутствии выраженных деструктивных форм взаимодействий на обследованных предприятиях. Такие проявления, на наш взгляд, могут являться индикаторами коллективистских ориентаций в трудовом поведении персонала. Подтвердить или опровергнуть это предположение стало возможным благодаря ответам на вопросы, ориентированные на выявление степени распространенности коллективистских и индивидуалистических ориентаций в трудовом поведении персонала. В рамках нашего исследования применялись эмпирические показатели коллективизма и индивидуализма А.Л. Темницкого, который к таковым отнес степень оказания взаимной бескорыстной помощи, разделение ответственности за результаты трудовой деятельности [2; С. 62-72]. Дополнительно к данной группе индикаторов мы отнесли степень восприятия персоналом коллективных норм и ценностей, т.к., по нашему убеждению, именно эти показатели наиболее убедительно отражают проявление коллективизма в трудовом поведении персонала. При выявлении степени восприятия коллективных норм и ценностей, сложившихся в трудовом коллективе, выяснилось, что на государственных предприятиях персонал разделяет их полностью или частично (32 и 36,8 % соответственно); 22,7 % персонала не разделяет, но подстраивается под них, и лишь 8,5 % не разделяют сложившиеся нормы и ценности совсем.

На муниципальных предприятиях

% персонала разделяют коллективные нормы и ценности полностью; 28,7 % — частично; 22,4 % — не разделяют, но подстраиваются; 5,7 % — не разделяют совсем. Большая часть персонала частных предприятий (48,1 %) также частично разделяет коллективные установки; 29,4 % не разделяют полностью; 16,2 % не разделяют сложившиеся нормы и ценности, но подстраиваются под них; 6,3 % не разделяют совсем.

На вопрос «оказывают ли работники предприятий бескорыстную помощь в трудных производственных ситуациях, поддержку при возникновении житейских проблем» 48,7 % персонала государственных предприятий ответили: «всегда»; 38,6 % — «иногда»; 12,7 % признались, что никогда не помогают коллегам.

На муниципальных предприятиях 41,3 % респондентов ответили: «всегда»; 53,1 % «помогают коллегам иногда»; 5,6 % утверждают, что никогда не помогают товарищам.

На частных предприятиях 59,8 % опрошенных оказывают дружескую помощь иногда; 31,7 % готовы помочь всегда, не помогают коллегам лишь 8,5 %.

Персонал предприятий государственных, муниципальных, а также частных форм собственности по данным показателям демонстрирует наличие приверженности коллективным нормам и ценностям и, соответственно, коллективистские ориентации в трудовом поведении. Тем не менее, на просьбу выбрать наиболее близкое работнику утверждение относительно моральной ответственности за результаты трудовой деятельности 35,2 % персонала государственных предприятий, 41,7 % персонала муниципальных предприятий и 30,2 % ответили, что каждый работник должен чувствовать моральную ответственность за результаты своего труда и труда своих коллег; 34,5 % респондентов государственных предприятий, 38,6 % опрошенных муниципальных предприятий и 46,4 % респондентов частных предприятий считают, что работник должен нести ответственность только за результаты своего труда. Доля тех, кто убежден, что работник не должен чувствовать ответственность за результаты своего труда и тех, кто уверен, что такую ответственность должен нести только руководитель соответственно распределилась следующим образом: 13,2 и 17,1 % — на государственных предприятиях; 9,7 и 10,0 % — на муниципальных предприятиях; 4,2 и

% — на частных. Предпочтение выполнять индивидуальные задания оказались более выраженными у персонала частных предприятий (56,2 % персонала выразили желание выполнять рабочие задания индивидуально и 41,6 % коллективно, 2,2 % затруднились ответить). На государственных и муниципальных предприятиях коллективные задания и проекты, по мнению респондентов, более предпочтительны: 40,0 % персонала государственных предприятий и 39,8 % персонала муниципальных предприятий хотели бы выполнять рабочие задания в индивидуальном порядке, а 51,4 и

% на соответствующих предприятиях высказались за коллективные задания (8,6 и 6,5 % соответственно затруднились дать ответ). Таким образом, последующие ответы респондентов на вопросы, касающиеся коллективистских и индивидуалистических форм трудового поведения, дают основание утверждать о явном преобладании коллективистских ориентаций в трудовом поведении персонала на государственных и муниципальных предприятиях и развитии форм трудового поведения на предприятиях частной формы собственности.

Важным аспектом в исследовании трудового поведения является выявление патерналистских и партнерских стратегий. К индикаторам патернализма в нашем исследовании отнесены ориентация на нормы дружеских и доверительных отношений персонала с руководством, неоспоримое выполнение подчиненными заданий, полученных от непосредственного руководителя; непротивление любому вмешательству руководства в выполняемые профессиональные обязанности, ориентация на получение помощи от руководства в трудных житейских ситуациях. В качестве индикаторов партнерства принимались ориентация на деловые отношения; отсутствие текущего контроля со стороны руководства; независимость оплаты труда от взаимоотношений с руководством, отсутствие ориентации на помощь руководства в трудных житейских ситуациях, неприятие вмешательства руководства в выполняемые профессиональные обязанности или его допущение только в необходимых случаях, отказ от выполнения несогласованных заданий или их оспаривание до нахождения компромисса [3; С. 29-31].

Применительно к обозначенной теме ответы на вопрос анкеты «Какие нормы отношений с руководством Вам ближе?» позволили выяснить, что 27,2 % персонала государственных предприятий, 29,3 % персонала муниципальных предприятий;

% персонала частных предприятий приветствует сугубо деловые отношения. Дружеские, личностные отношения вне предприятия хотели бы поддерживать 15,6 % персонала предприятий государственной формы собственности; 22,7 % персонала муниципальной формы собственности и 11,8 % персонала, трудящихся на предприятиях частной формы собственности. Основная часть персонала (57,2 % на государственных предприятиях; 48,0 % — на муниципальных; 51,8 % — на частных) при ответе на вопрос выбрала вариант «дружеские и доверительные отношения на работе», что является показателем патернализма. В отношении возможности оспаривания порученного задания от руководства процент лиц, кто в случае несогласия с порученным заданием игнорирует его и продолжает работать строго в рамках своих обязанностей, невелик: 12,7 % персонала на государственных предприятиях; 15,4 % персонала муниципальных предприятий; 10,7 % персонала частных предприятий. Пробуют оспаривать, но затем все же выполняют поручение, если это нужно для коллектива, 33,2 % персонала государственных предприятий; 38,6 % персонала муниципальных предприятий и 29,8 % персонала частных предприятий. Вариант ответа «выполняю любое порученное мне задание» выбрали 54,1 % персонала государственных предприятий; 46,0 % персонала муниципальных предприятий и 59,5 % персонала частных предприятий. Ответы респондентов на данный вопрос также указывают на доминирование патерналистских ориентаций в трудовом поведении персонала на обследованных предприятиях.

Таким образом, анализ результатов социологических исследований, отражающих характер и особенности формировании трудового поведения персонала предприятий в Забайкальском крае, позволили нам сделать выводы, в соответствии с которыми форма собственности не отражает различий в трудовых ценностях персонала, уровне ответственности за собственное рабочее время, а также удовлетворенности заработной платой. Между тем, данные исследований выявили неодинаковый уровень удовлетворенности трудом на предприятиях различных форм собственности в вопросах удовлетворенности условиями труда, формировании коллективистских, индивидуалистических, патерналистских и партнерских ориентаций в трудовом поведении персонала. Так, в частности, персонал частных предприятий в меньшей степени удовлетворен системой организация питания на предприятиях и медицинским обслуживанием, чем персонал государственных и муниципальных предприятий, что указывает на неэффективность реализации функции организации, заключающейся в создании условий для поддержания удовлетворительного физического самочувствия персонала. На государственных и муниципальных предприятиях наблюдается преобладание коллективистских ориентаций в трудовом поведении персонала, на частных предприятиях отмечены предпосылки развития индивидуалистических форм трудового поведения. В отношениях «по вертикали» на государственных и муниципальных предприятиях доминируют патерналистские ориентации, на частных — дальнейшее развитие партнерских форм трудового поведения блокируется наличием зависимости размера заработной платы от отношений с руководством. Тенденции в формировании трудового поведения, описанные нами в ходе исследования, позволили выявить ряд проблем в управлении персоналом, а также несоответствие ориентаций и стратегий трудового поведения персона требованиям современного общества, что обуславливает необходимость формирования адекватной управленческой политики предприятий, основными принципом которой должна стать ориентация на прогрессивные социальные технологии, обеспечивающие высокий уро-

Список литературы

Добреньков В.И. Кравченко А.И. Методы социологического исследования. М.: ИНФРА- М,2004. 768 с.

Лобцова О.В. Стимулирование труда гражданских служащих исполнительных органов государственной власти Читинской области: автореф. дис. ... канд. социол. наук. Чита: ЧитГУ, 2007.

Прохоров А.П. Солидарность подчиненных на предприятиях при различных режимах управления // Социологические исследования. 2002. № 2.

Радаев В.В. Четыре способа утверждения власти // Социологические исследования. 1994. № 2.

Ракитская Г. Взаимоотношения работников и работодателей в современной России // Вопросы экономики. 2002. № 11.

Темницкий А. Л. Коллективистские ориентации и практики трудового поведения // Социологические исследования. 2008. № 12.

Темницкий А.Л. Ориентация рабочих на патерналистские и партнерские отношения с руководством // Социологические исследования. 2004. № 6.

Темницкий А.Л. Поиск эффективных институтов для России XXI века // Социологические исследования. 2006. № 7.

Темницкий А.Л. Особенности трудового поведения наемных работников // Социологические исследования. 2002. № 4.

Фокин Д.Е. Актуальные проблемы мотивации и стимулирования труда в российских организациях // Социологический журнал. 2013. № 7.