

**Н. Чайковская,**

кандидат экономических наук,  
ректор Муромского института Владимирского  
государственного университета

**Я. Эйдельман,**

кандидат технических наук  
(Институт социологии РАН)

## **ТРУДОВАЯ МОТИВАЦИЯ РАБОТНИКОВ ПРОМЫШЛЕННОСТИ: СТРУКТУРА И ДИНАМИКА**

Как ни многообразны имеющиеся в литературе определения мотивации, самое ее понимание сводится к тому, что мотивация – сложно-структурированная система мотивов, т.е. побудителей к определенным формам поведения и деятельности. При этом мотивация ни в коем случае не может рассматриваться как простая сумма побудителей, регулирующая сила мотивация не может быть сведена к сумме регулирующих воздействий составляющих её мотивов.

Мотивация поведения и деятельности личности бывает обычно относительно стабильной, в то же время её структура зачастую изменяется; появляются новые мотивы деятельности; ряд мотивов вытесняется из ядра на периферию, что существенно ослабляет их побудительную силу; меняется характер взаимодействия одних мотивов с другими. Наиболее значимые мотивы составляют основу мотивационного ядра.

Эмпирическое изучение мотивации как единого целого представляет собой весьма сложную задачу. Хотя действия индивида являются наблюдаемыми, но содержательная сторона отдельных мотивов устанавливается, как правило, на основании вербальной информации от самого индивида; связь между мотивами и действиями выявляется, как правило, с помощью коэффициентов корреляции или других статистических характеристик тесноты связи. Структурирование мотивов происходит с помощью ещё более сложных методов (например, факторного анализа) и к тому же всегда – в условиях неполноты информации. Поэтому выводы из проводимых исследований обычно являются весьма дискуссионными. Кроме того, при оценке высказываний индивида о побудителях его действий приходится учитывать осознанные и неосознанные мотивы самих высказываний: здесь действуют эффекты общения, стремление не допустить снижения самооценки, наконец, желание не выходить из круга социально одобряемых формулировок. Искажение истинных мотивов деятельности и поведения бывает весьма велико.

В качестве примера можно привести результаты анализа материала социальной паспортизации предприятий электротехнической промышленности (1979-1984 гг.). Паспортизация включала в себя сплошной опрос персонала всех предприятий отрасли. В частности, выяснялась готовность работников сменить место работы (потенциальная текучесть кадров) и причины этой готовности. Повсеместно в качестве наиболее распространенной причины смены места работы называлось стремление получить более высокую заработную плату. Другие причины – неудовлетворенность содержанием труда, неблагоприятный характер взаимоотношений в коллективе и с руководством, отсутствие перспектив профессионального роста и другие назывались в 3-8 раз реже. Учитывая, что анкеты, используемые в ходе паспортизации, не были анонимными, спустя полтора года после опроса на двух предприятиях, расположенных в г. Владимире и в одном – в г. Полтаве, были проанализированы данные о фактической текучести кадров за истекший период. Оказалось, что чаще всего увольнялись с предприятий работники, не удовлетворенные содержанием труда, а среди не удовлетворенных величиной заработной платы фактическая текучесть была самой низкой.

В целом следует констатировать, что изучение мотивации позволяет нарисовать, как правило, значительно упрощенную психологическую картину по сравнению с реальной.

В данной статье анализируются материалы мониторинга ценностных ориентаций работников в сфере отношений труда и собственности, проведенного Институтом проблем занятости РАН в 1991-99 гг. с участием авторов<sup>1</sup>. В ходе мониторинга проводился, в частности, опрос работников промышленных предприятий. Опрос проводился в 11 областях и республиках РФ, при этом Владимирская область входила в выборку на всех этапах мониторинга. Здесь использованы данные, начиная с 1993 года<sup>2</sup>.

Ниже излагаются результаты решения двух задач мониторинга: а) выявить структуру мотивации в соответствии с существующими (или существовавшими) концепциями и гипотезами; б) оценить динамику распространенности тех или иных мотивов трудового поведения.

**Трудовое поведение человека как критерий его оценки.** Представляется целесообразным установить, насколько сохранился широко пропагандируемый в советское время и положенный в основу воспитания лозунг "Труд в СССР – дело чести, доблести и героизма". С этой целью

<sup>1</sup> В сборе и анализе эмпирической информации принимали участие Н. Кандалова, Н. Корнеева, В. Кузьмин, Т. Лукьянова, Д. Петросян, Т. Убиенных.

<sup>2</sup> Число опрошенных на отдельных этапах мониторинга составило (в скобках – во Владимирской области): 1993 г. (1 полугодие) – 4368 чел. (2000 чел.); 1994 г. (1 полугодие) – 3156 чел. (2027 чел.); 1994 г. (2 полугодие) – 1626 чел. (438 чел.); 1995 г. (1 полугодие) – 2137 чел. (2137 чел.); 1995 г. (2 полугодие) – 1547 чел. (927 чел.); 1996 г. (1 полугодие) – 1901 чел. (250 чел.); 1997 г. (1 полугодие) – 4427 чел. (2867 чел.); 1998 г. (1 полугодие) – 2304 чел. (1185 чел.); 1999 г. (1 полугодие) – 1675 чел. (1675 чел.).

респондентам был задан вопрос: "Какой тип работников должен, по Вашему, пользоваться наибольшим уважением в коллективе?" Анализ ответов на этот вопрос показал, что если в 1993-94 гг. признаки трудового поведения работника по крайней мере не уступали другим признакам по значимости в качестве критерия оценки уважаемого коллеги, то уже в 1998 г. и позднее среди рабочих значимость трудового поведения (умения лучше других работать и проявлять инициативу) существенно снизилась. Среди служащих снизилась значимость инициативности как важного признака уважаемого коллеги.

Причины наблюдаемых изменений достаточно разнообразны; однако среди них, по нашему мнению, выделяется деятельность СМИ и ряда политических структур по возрождению структуры ценностей, существовавших в России в начале XX века и ранее. Традиционная российская социокультура, основанная на нормах православия, может быть понята, по словам А. Здравомыслова<sup>1</sup>, "как противоречивое взаимоотношение двух тенденций – компромисса с миром и в то же время отрицание мира. Труд и торговля воспринимаются как необходимые условия общественной жизни и благосостояния людей, но погоня за богатством оказывается весьма опасной для христианина; рациональность и обучение принимаются, но весьма избирательным образом; лишь постольку, поскольку они не противоречат христианским убеждениям и ценностям". Ценности этой социокультуры носят неэкономический характер и не служат стимулированию эффективного труда. Можно также привести высказывания Ю.А. Левады о традиционных механизмах мотивации, которые, по его мнению, "устойчивы к переменам, так как опираются на преимущество личностных и межличностных установок. В строгих рамках традиции ... человеческая деятельность ориентирована на самосохранение, на выживание, но ни в коем случае не на развитие, не на эффективность, тем паче на рост потребностей"<sup>2</sup>.

Чрезвычайно любопытно, что несмотря на имеющее место в современной России идеологическое противостояние либералов и коммунистов обе стороны едины в определении цели развития как ускоренного движения к постиндустриальному обществу, что требует высокого динамизма и всемерного повышения ценности труда в массовом сознании. Одновременно обе стороны едины поддерживают – хотя и в разной степени – идею возрождения традиционной структуры ценностей, несмотря на то, что она присуща, малоподвижным, труднореформируемым обществам.

Для рассматриваемой темы наиболее важным обстоятельством является то, что изменение значимости трудового поведения для формиро-

<sup>1</sup> Здравомыслов А.Г. Социология конфликта. М.: Аспект пресс, 1995, с. 197.

<sup>2</sup> Левада Ю.А. Какие ресурсы сегодня исчерпаны. В сб. «Постижение». М.: Прогресс, 1989, с. 73-74.

вания социального статуса личности является отражением определенного сдвига в структуре мотивации к труду в конкретных социальных группах.

**Динамика мотивов трудового поведения.** В течение ряда лет проводился мониторинг ценностных ориентаций работников промышленности в сфере отношений труда и собственности. В таблице 1 представлены требования респондентов к "хорошей работе". В числе возможных альтернатив ответов на вопрос анкеты (1993-99 гг.) предусматривались такие варианты, которые отражали бы инструментальную мотивацию (отношение к труду как к источнику денежных средств, позволяющих работнику реализовать свои цели вне сферы труда), достигательную мотивацию (стремление достичь профессионального или служебного роста, повысить свой престиж), интеллектуальную мотивацию (ориентацию на содержание труда). Как показали ранее проведенные исследования, именно эти типы мотивации в наибольшей мере побуждают работников к росту эффективности труда, хотя, естественно, в разных социально-профессиональных и социально-демографических группах доминирующим может оказаться любой из этих типов. Кроме того, анкета отражала и другие ожидания работников: патерналистские ожидания тех или иных благ от имеющих власть, стремление к "уравниловке" в оплате труда, стремление к психологическому комфорту.

Таблица 1 показывает, что наибольшим изменениям за время экономической реформы подверглись ориентации на интересную работу и на благоприятные условия труда. Экономический спад начала 90-х гг. и появление масштабной безработицы привели к снижению личностной значимости для работника этих признаков. Напротив, первые же признаки экономического подъема способствуют восстановлению значимости содержания труда ("интересная работа") и санитарно-гигиенических факторов трудовой ситуации. Применительно к рабочим фактор экономического спада (роста) оказался ведущим в определении динамики предпочтений "хорошего, дружного коллектива" как признака "хорошей работы".

Естественно, что большинство работников считает главным признаком хорошей работы высокую заработную плату. Однако по результатам многочисленных (в том числе проведенных нами) измерений подобные ориентации не проявляют статистически достоверной связи с эффективностью труда (производительностью, качеством, экономией затрат) и потому лишь со значительной натяжкой могут быть отнесены к инструментальному типу мотивации. Значительно более сильным мотиватором является ожидание возможности больше заработать тем, кто

Таблица 1

**Динамика изменения представлений о «хорошей работе»**  
(распределение ответов в % к числу ответивших)

Признаки «хорошей работы»	социальное положение	1993 г.		1994 г.		1995 г.		1996 г.	1997 г.	1998 г.	1999 г.
		1 полу- годие	2 полу- годие	1 полу- годие	2 полу- годие	1 полу- годие	2 полу- годие	1 полу- годие	1 полу- годие	1 полу- годие	1 полу- годие
Благоприятные санитарно-гигиенические условия труда	рабочие	39	29	36	29	30	39	28	33	33	31
	служащие	34	21	28	21	26	29	18	17	20	21
Высокий уровень заработной платы	рабочие	63	70	62	70	65	69	74	66	68	72
	служащие	56	56	56	56	64	60	67	63	63	65
Интересная работа	рабочие	23	23	29	23	23	19	19	19	20	20
	служащие	54	39	49	39	43	39	45	41	36	48
Возможность больше зарабатывать тем, кто больше и лучше работает	рабочие	24	33	23	33	40	33	29	32	33	25
	служащие	29	29	27	29	35	27	25	25	31	24
Хороший, дружный коллектив	рабочие	40	29	36	29	32	34	29	27	28	29
	служащие	38	36	42	36	36	39	41	41	35	38
Возможность проявить инициативу и предприимчивость	рабочие	4	6	5	6	3	3	6	2	5	4
	служащие	12	14	10	14	9	11	11	8	6	9
Возможность честным трудом заслужить уважение и доверие	рабочие	12	8	11	8	11	11	8	11	7	7
	служащие	15	11	13	11	12	14	11	13	11	10
Возможность получить квартиру	рабочие	23	18	15	18	16	23	18	14	17	11
	служащие	9	11	10	11	14	11	12	8	12	9
Недопущение высоких различий в оплате труда различных категорий работников	рабочие	21	28	23	28	21	17	24	19	21	22
	служащие	16	19	21	19	16	14	23	24	17	16

больше и лучше работает. В свое время Т. Заславская<sup>1</sup> сформулировала концепцию о двух типах стратегий трудового поведения. Первый тип – это стремление больше заработать путем увеличения трудовых усилий; второй – это стремление работать так, чтобы сохранить определенную долю сил для деятельности вне сферы наемного труда, даже если при этом не удастся достичь максимально возможного заработка в конкретной трудовой ситуации (например, женщины, имеющие несовершеннолетних детей). Можно полагать, что работники с первым типом стратегии трудового поведения представляют собой ядро трудового потенциала предприятия, а работники со вторым типом стратегии – это в значительной части объект социальной поддержки со стороны государства (в ряде случаев – самого предприятия). Поэтому динамика ориентаций работников на возможность больше заработать (именно заработать, а не получать) представляет собой значительный интерес.

Исследования показали, что соотношение между удельным весом работников, ориентированных на высокую заработную плату, и удельным весом работников с I типом стратегии трудового поведения являлось в 1995-98 гг. весьма стабильной величиной, незначительно колеблющейся в пределах 2-2,5, но в начальный период экономической реформы это соотношение достигало значений 2,7- 3. Это означает, что патерналистские ожидания зависящей от начальства высокой заработной платы в значительной степени трансформировались в действительно инструментальную мотивацию, присущую хотя бы на вербальном уровне около 30% работников. Обращает на себя внимание тот факт, что по итогам измерений в 1999 г. соотношение удельных весов работников с указанными высказываниями вновь возросло до 3 (среди рабочих – 3,2, среди служащих – 2,7). В принципе здесь открывается широкое поле интерпретаций этого факта. Можно, например, предположить, что начавшийся в 1999 г. экономический рост в промышленности воспринимается частью работников как заслуга менеджеров, направляющих усилия на улучшение условий жизни персонала. Однако для сколько-нибудь серьезных выводов требуется подтверждение отмеченной тенденции в течение ещё по крайней мере года.

Реже всего высказывания работников свидетельствуют о распространности ориентаций на достижение успеха. Возможность заслужить честным трудом уважение и доверие привлекают от 12% (в 1993 г.) до 5% (в 1999 г.) среди рабочих и от 15% до 10% (в те же периоды) – среди служащих. Ещё реже работники высказываются в пользу привлекательности такого признака "хорошей работы" как возможность проявить инициативу

---

<sup>1</sup> Заславская Т.И. Творческая активность масс: социальные резервы роста. ЭКО, 1986. № 3, с. 8.

и предприимчивость; доля рабочих с такой ориентацией составила в течение всего периода наблюдений 3-6%, доля служащих – 6-11%.

Как в начале, так и в конце описываемого мониторинга около 20% рабочих и служащих считали важным признаком «хорошей работы» отсутствие значительных различий в величине заработной платы разных категорий работников предприятия, что, безусловно, должно рассматривается как ориентация на «уравниловку» в оплате труда. Однако в течение мониторинга и в зависимости от экономической конъюнктуры в промышленности доля работников, ориентированных на «уравниловку», заметно колебалась – то 17 до 27 % среди рабочих и от 13 до 25 % среди служащих.

**Структура трудовой мотивации.** Сам по себе набор признаков «хорошей работы», из числа которых производится выбор, зависит от исходной концепции исследователя. Здесь имеется достаточно широкий спектр подходов к классификации возможных мотивов трудовой активности, т.е. к определению типов мотивации. Кроме общепризнанных типов – инструментального, достижительного, интеллектуального (или ориентации на содержание труда), выделяются также мотивы чувства долга<sup>1</sup>, патриотизма<sup>2</sup>, ориентации на коллектив, на психологический комфорт<sup>3</sup>, на благоприятные санитарно-гигиенические условия<sup>4</sup> и ряд других.

Для данного исследования был выбран следующий подход. Один из главных блоков должен включать ранее выявленные на основе накопленного опыта сильные мотиваторы, т.е. признаки инструментальной, достижительной и интеллектуальной мотивации. Другой блок должен включать в себя важные для работников признаки «хорошей работы», которые важны независимо от их мотивирующей роли – высокий уровень оплаты труда, благоприятные условия труда, возможность с помощью предприятия улучшить жилищные или социально-бытовые условия жизни. Отдельно должен быть предусмотрен такой мотиватор, который носит преимущественно социально-психологический характер – это ориентация на хороший коллектив. Выделение его из числа прочих связано с тем, что коллективистская ориентация может оказывать на эффективность труда как положительное, так и отрицательное влияние – в зависимости от содержания групповых норм в конкретном коллективе. В оп-

<sup>1</sup> Промышленная социальная психология. Л.: Издательство ЛГУ, 1982, с. 87.

<sup>2</sup> Герчиков В.И. От социального планирования – к управлению персоналом. Диссертация на соискание ученой степени доктора социологических наук. Новосибирск, 1997, с. 49

<sup>3</sup> Лапыгин Ю.Н. и др. – Мотивация экономической деятельности в условиях российской реформы. М.: Наука, 1996, с. 68.

<sup>4</sup> Левада Ю.А. Какие ресурсы сегодня исчерпаны. В сб. «Постижение». М.: Прогресс, 1989, с. 80.

ределенной степени социально-психологический характер носит и такой признак "хорошей работы", как доброжелательное отношение руководителей к подчиненным, однако этот признак может носить и характер патерналистских ожиданий материальных благ от «начальства». Должен быть также учтен мотив возможности группового влияния на принятие управленческих решений; предполагается, что ориентация на учет мнений трудового коллектива в процессе принятия решений связана со стремлением к обеспечению безопасности наемных работников от усиления эксплуатации (как они это понимают) со стороны работодателя. Наконец, подлежит учету весьма распространенная ориентация на «уровнировку», которую вполне можно рассматривать как отрицательный мотиватор (или антимотиватор) эффективного труда.

Указанная концепция должна быть проверена с применением специальных методов обработки информации. В качестве исходной информационной базы были использованы первичные материалы ранее упомянутого мониторинга, проводившегося в 1991-99 гг. Институтом проблем занятости РАН при участии авторов настоящей статьи. Динамика ориентаций на те или иные признаки «хорошей работы» описана выше. В процессе опроса респондентам предлагалось выбрать из приведенного в анкете перечня признаков три наиболее важных. Естественным является предположение, что респондент, считающий важным признаком «хорошей работы» возможность проявить инициативу и предприимчивость, в качестве другого важного признака укажет скорее на возможность больше заработать путем увеличения трудовых усилий, чем на недопущение значительных различий в оплате труда; выбравший в качестве основного признака «хорошей работы» высокую заработную плату вторым по значению признаком назовет скорее благоприятные условия труда, чем возможность заслужить трудом уважение и доверие. Такой подход совпадает, в частности, с идеей, заложенной Е. Майминасом в понятие социально-экономического генотипа.

Результаты анализа с применением указанного подхода показывают следующее:

1) Во всех случаях рассматриваемые признаки включают в себя три основных блока:

- блок, состоящий из признаков – мотиваторов эффективного труда;
- блок, состоящий из признаков, отражающих патерналистские (в т.ч. необходимо патерналистские) ожидания работников;
- блок негативных мотиваторов (антимотиваторов)

2) В наибольшей степени соответствует исходной гипотезе блок патерналистских ожиданий, который включает в себя 3 признака: высокий уровень оплаты труда, благоприятные санитарно-гигиенические условия (отсутствие вредности или физической тяжести труда). Этот блок может

рассматриваться как мотивация выбора места работы, а не побудитель к эффективному труду.

3) Как и ожидалось, ориентация на «уровниловку» выделилась в отдельный блок, однако, вопреки ожиданиям, этот признак оказался теснейшим образом связанным с ожиданием учета мнений трудового коллектива при принятии управленческих решений. Следовательно, в рассматриваемый период (1995-99 гг.) ориентация на групповое влияние на процесс принятия решений принадлежала в основном работникам, не ориентированным на высокоактивное трудовое поведение.

4) Наиболее неустойчивой оказалась структура блока, состоящая из мотиваторов эффективного труда. Лишь два признака постоянно входят в указанный блок: ориентация на возможность больше заработать путем увеличения трудовых усилий и ориентация на возможность проявить инициативу и предприимчивость. В структуру указанного блока в принципе входят ещё три признака: ориентация на интересную работу, ориентация на хороший коллектив и ориентация на возможность трудом заслужить уважение и доверие. Однако эти признаки, начиная с 1998 г., выделяются в относительно самостоятельный блок (в 1998 г. состоящий из ориентаций на возможность заслужить уважение и доверие и на хороший коллектив, в 1999 г. – из предпочтений интересной работы), который частично связан с двумя или тремя основными блоками. Что касается ориентаций на хороший коллектив, то исходная гипотеза, как указано выше, предусматривала возможность вхождения и невхождения этого признака в мотивирующий блок. Ориентация на возможность трудом заслужить уважение и доверие, видимо, рассматривается частью респондентов как повышение своего статуса в группе; поэтому здесь также играет роль содержание групповых норм, то есть причины невхождения этого признака в мотивирующий блок те же, что в случае ориентации на «хороший, дружный коллектив».

Значительно сложнее объяснить нестабильное вхождение в мотивирующий блок такого, казалось бы, общепризнанного мотиватора эффективного труда как интересная работа. Для прояснения ситуации были использованы данные, полученные в 2000 г. на одном из крупнейших машиностроительных предприятий области. Были опрошены 1015 работников производственных цехов (из которых 87 % составляли рабочие) и 720 работников отделов управления (все – служащие). Выяснилось, что выделение в 1999 г. признака «интересная работа» из мотивирующего блока отмечено лишь применительно к отделам, причем выделение это произошло в связке с ориентацией на дружный коллектив. На основе подробного изучения собранной информации возникает возможность интерпретации рассматриваемой «аномалии» как изменения группового восприятия самого понятия «интересная работа». Многолетние наблюдения показали, что на интересную работу ориентировались в основном

работники, занятые высококвалифицированным, интеллектуально насыщенным трудом, или работники (особенно молодые специалисты), стремящиеся к труду именно такого характера. Промышленный спад 1992-96 гг. как бы законсервировал такое понимание, переводя саму «интересную работу» в прожективную форму. Начавшийся в 1997 г. и продолжившийся в 1999 г. (с перерывом, вызванным ситуацией финансового кризиса 1998 г.) подъем промышленного производства происходит при весьма слабо развитой инновационной составляющей: вновь вводятся в строй устаревшие производственные мощности, используются устаревшие технологии, удельный вес существенно обновленных объектов производства невелик. В этих условиях носителями стремлений к интересной работе являются в основном работники среднего и старшего возраста, не претендующие на работу поискового характера, достаточно узко специализировавшиеся и не готовые к переквалификации и расширению или обновлению знаний и навыков. Эти работники рассматривают в качестве интересной именно ту работу, которую они только и умеют выполнять. Такая ориентация лишь в незначительной мере мотивирует к повышению эффективности труда.

Кстати, сопоставление структуры представлений о «хорошей работе» среди работников цехов и отделов упомянутого машиностроительного предприятия подтверждает и все остальные выводы, сделанные на основе всего массива информации.

5) ориентация на доброжелательное отношение руководителя к подчиненным в 1996-97 гг. оказалась присущей как блоку патерналистских ожиданий, так и блоку антимотивирующих признаков. В 1998 г. она оказалась связанной в основном с антимотивирующими признаками, а в 1999 г. – связанной, хотя и слабо, с блоком мотивирующих признаков. Иначе говоря, работники с самой разной структурой мотивации в разных условиях полагают, что их представления о «хорошей работе» могут быть реализованы или не реализованы в зависимости от степени доброжелательности руководителя, т.е. положение ориентации на доброжелательность руководителя в структуре мотивации является неустойчивым. Это совершенно естественно в условиях традиционного российского патернализма.

Здесь уместно привести данные о соотношении патерналистских и самодетельных ориентаций работников промышленности. В начале экономической реформы её инициаторы полагали, что созданные реформой новые социально-экономические условия жизни людей приведут через некоторое – не слишком большое – время к слому патерналистских и формированию самодетельных ориентаций. В 1992-93 гг., т. е. в начале реформы, доля самодетельно ориентированных работников оставалась стабильной, составляя примерно четверть опрошенных рабочих и служащих. Однако в дальнейшем на смену этой стабильности

пришло не увеличение, а уменьшение доли самостоятельно ориентированных работников (до 12 – 15 % в 1998-99 гг.). Это может проистекать как из высокой устойчивости российского патернализма, формировавшегося в течение веков, так и из признания того факта, что в ходе реформы пока ещё не сложились условия, позволяющие основной массе работников самостоятельно реализовать свой потенциал.

б) Рассмотренные выше данные охватывают период с 1995 по 1999 гг. Была проведена подобная работа на основе аналогичной информации, полученной в 1994 и 1995 гг. Однако выяснилась любопытная ситуация: данные указанных этапов мониторинга не поддаются структуризации, связи между различными признаками либо охватывают все признаки, либо вообще выражены слабо. Единственное, на наш взгляд, объяснение этого феномена состоит в том, что начало реформы происходило в условиях, когда ещё сохранялась структура мотивации труда, присущая советскому периоду развития промышленности; в течение первых лет реформы структура разрушалась; это проявилось в том, что данные 1994-95 гг. не структурируются. В дальнейшем началось формирование новой структуры мотивации, соответствующее (в той или иной степени) складывающимся экономическим условиям. При этом, естественно, необходимо учитывать, что интернализация новых условий для разных групп работников происходит с разной степенью адекватности.

**Типологические признаки работников с разными ориентациями в сфере труда.** Количественных распределений опрошенных работников по их ориентациям в сфере труда недостаточно для оценки значимости этих ориентаций. Очень важно знать, кто именно предпочитает придерживаться тех или иных ориентаций. Соответствующие данные приведены в табл. 2. Из приведенных в таблице данных видно, что большинство признаков работников, ориентированных на сильные трудовые мотиваторы, диаметрально противоположно признакам работников с антимотивирующими ориентациями. Так, например, рабочие и служащие с высоким уровнем образования предпочитают интересную работу и возможность проявить инициативу и предприимчивость. В обеих этих группах, а также в группе ориентированных на возможность больше заработать путем увеличения трудовых усилий отмечена наибольшая по сравнению с другими группами доля имеющих дополнительную работу. Социальную справедливость работники с указанными ориентациями видят преимущественно в экономической свободе («равных и неограниченных возможностях получать доход в любой законной сфере деятельности»); в этих же группах отмечена наибольшая доля респондентов с самостоятельными ориентациями, а также наибольшая доля работников, участвующих в техническом творчестве. Кроме того, здесь чаще всего преобладают мужчины среднего возраста или молодежь.

Типологические признаки работников с разной структурой трудовых ценностей  
(числитель – рабочие, знаменатель – служащие)

	пол	возраст	образование	зарплата	удовлетворенность работой	наличие дополнительной работы	участие в изобретательстве (рационализации)	поддерживают директора	стереотип социальной справедливости	патернализм – самодетельность
Благоприятные условия труда	Ж/Ж	С/С	С/С	С/Н	Н/В	Н/Н	С/Н	Н/С	РР,ОС,ЭС НР,ОС	П/П
Высокий уровень зарплаты	-	С/С	С/С	С/С	Н/С	Н/Н	Н/В	Н/Н		П/П
Интересная работа	М/-	С/С	В/В	В/С	В/С	Е/Е	В/С	В/В	ОС/ОС,ЭС	С/С,П
И т.с. (возможность больше работать путем интенсивного труда)	М/М	С/В	С/С	С/С	Н/Н	Е,Н/Е	В/В	С/Н	ЭС/ЭС,РР	П/С
Хороший, дружный коллектив	Ж/Ж	С/С	Н/С	Н/С	В/В	Е/Н	С/С	В/С	НР,ОС,ЭС НР,ОС	С/П
Возможность проявить инициативу и предприимчивость	-/М	Н/Н	В/В	Н/В	С/Н	Е/Е	В(°) / В(°)	С/С	/ЭС(°)	С/С
Возможность честным трудом заслужить уважение и доверие	-	В/В	С/С	Н/В	В/В	Н/Н	С/С	С/В	РР/НР,ОС	С/П
Возможность получить квартиру	Ж/-	Н/Н	Н/Н	С/Н	Н/Н	Н/Н	Н/Н	С/Н	ЭС,РР ЭС,ОС,РР	П/П
Недопущение чрезмерных различий в оплате труда	-/Ж	В/В	С/Н	С/С	Н/С	Н/Н	С/С	Н/Н	РР(°)/РР(°)	П/П
Доброжелательный руководитель	Ж/Ж	В/В	С/Н	Н/Н	С/В	Н*/Н*	С/Н	С/С	НР/НР,РР	П/П
Учет мнений трудового коллектива при принятии решений	-	С/В	С/Н	С/Н	С/Н	Е,Н/Н	С/С	Н/С	/РР(°)	Л/П

Основные обозначения: М,Ж – мужчины, женщины; В,С,Н – высокий, средний, низкий уровень признака; Е,Н – есть дополнительная работа, нет дополнительной работы; Н\* – считают дополнительную работу нецелесообразной; П,С – преобладание патерналистских или самодетельных ориентаций; ЭС, НР, ОС, РР – стереотипы социальной справедливости: экономическая свобода, защита наемных работников, обновленный социализм, «революционный радикализм».

В то же время респонденты, считающие важнейшими признаками хорошей работы «уравниловку» в оплате труда и учет мнения трудового коллектива – это люди, как правило, старших возрастных групп с низким или средним уровнем образования, не имеющие дополнительной работы, с ярко выраженными патерналистскими ориентациями, представляющие социальную справедливость в виде «революционного радикализма» («беспощадная война с новоявленными миллионерами»).

Работники, оценивающие работу преимущественно с точки зрения предоставления им материальных благ, отличаются низкой активностью, патерналистскими ориентациями и эклектическими представлениями о социальной справедливости.

Вряд ли целесообразно подробно пересказывать содержание таблицы. Имеет смысл лишь остановиться на группе респондентов с ориентацией на «плавающий» признак «хорошей работы» – доброжелательное отношение руководителей к подчиненным. Это женщины старшего возраста (50 лет и старше) с самым низким уровнем оплаты труда, со слабо выраженными признаками активности, видящие социальную справедливость в предоставлении наемным работникам возможности защищаться от чрезмерной эксплуатации, считающие дополнительную работу нецелесообразной и, естественно, с патерналистскими ориентациями.

Самый высокий уровень удовлетворенности трудом – среди ориентированных на хороший, дружный коллектив, самый низкий – у работников с I типом стратегии трудового поведения и у желающих улучшить с помощью предприятия жилищно-бытовые условия.

Наиболее благоприятно оценивают деятельность руководителя предприятия работники, ориентированные на интересную работу, а наиболее негативно – работники, ориентированные на «уравниловку».

Таким образом, совместный анализ структуры трудовой мотивации и типологических признаков работников с разными представлениями о «хорошей работе» внутренне непротиворечив.

Резюмируя изложенное, можно сформулировать следующие выводы относительно трудовой мотивации наемных работников:

1) Мотивация к эффективному труду отмечается неустойчивой структурой, причем за период экономической реформы не отмечено ни усиления мотивации в целом, ни более широкого распространения составляющих её элементов (мотивов).

2) Психологическая значимость отношения к труду как критерия оценки работника в производственной группе, за последние годы существенно снизилась (среди рабочих).

3) Ориентации работников, основанные на патерналистских ожиданиях, представляют собой устойчивую мотивационную структуру; кроме

того, удельный вес работников с такой мотивацией не только не снижается, но даже несколько увеличивается. Указанные ожидания служат мотивацией не столько к эффективному труду, сколько к выбору места работы.

4) Антимотивирующие ориентации, основанные на уравнилельных тенденциях, образуют устойчивую структуру, однако степень их распространенности снижается. Тот факт, что работники с такими ориентациями отличаются высокой неудовлетворенностью, свидетельствует о том, что ситуация на производстве, как правило, неблагоприятна для работников, ориентированных на «уравниловку».

5) Несмотря на относительно стабильную распространенность отдельных мотивов трудового поведения, личностный смысл их постепенно меняется, соответственно меняется и структура работников, придерживающихся таких ориентаций. Это, в частности, относится к ориентациям на «интересную работу» и на «учет мнений трудового коллектива при принятии управленческих решений».

6) Можно ожидать, что формирование и распространение мотивации к эффективному труду станет фактом лишь после стабилизации социально-трудовой ситуации в стране, причем со значительным отставанием во времени.

7) Высокая устойчивость блока патерналистских ожиданий (немотивирующих представлений о «хорошей работе») и весьма медленное сокращение значимости антимотивирующего блока ожиданий (в основном – ориентаций на близкий к уравнилельному принцип оплаты труда) свидетельствуют о социокультурном происхождении этих блоков. Поэтому дальнейшее развитие экономической реформы требует, с одной стороны, создания постоянного давления внешней по отношению к индивиду среды путем формирования условий, приоритетно благоприятных для людей с самостоятельным поведением, а с другой стороны, развития рыночных отношений, опирающихся на реальную, а не только желательную структуру ценностей.

---