

2. Панеях Э.Л. Формальные правила и неформальные институты их применения в российской экономической практике // Экономическая социология. —2001. №4.— Т.2. – С.56 – 68.
3. Плетников А.Ю. О российском капитализме, его чертах и особенностях// Политическое просвещение. – 2010. – №1(54) – С.102.
4. Подшибякина Н.С. Социально-трудовые отношения в условиях переходной экономики// Общество и экономика. – 2006. – №4. – С.72.
5. Радаев В.В. О некоторых чертах нормативного поведения новых российских предпринимателей. МЭиМО.1994.№4.
6. Рейзерман В. Об особенностях российского капитализма. – М., 2009. – С.131-132.
7. Россия в глобализирующемся мире: мировоззренческие и культурные аспекты. – М., 2007. – С.427-430.
8. Шевчук Ю. Этапы формирования российского рынка труда.// Социальная политика и социология. – 2009. – №1. – С. 311-319.
9. Штомка П. Социология социальных изменений. – М., 1996. – С.303-305.
10. Killingsworth M.R. Labor Supply. Cambridge.Up. 1983. –P.53.

Одяков С.В.,
г. Челябинск

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ УСЛОВИЯМИ ТРУДА НА ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ: ОЦЕНКИ РАБОЧИХ, СПЕЦИАЛИСТОВ И РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Назревшая в современном обществе необходимость модернизации производства, повышения эффективности трудовой деятельности обостряет актуальность оптимизации социально-трудовых отношений, в том числе в промышленном секторе экономики. На наш взгляд, немаловажную роль в

этом процессе играет создание такой производственной среды предприятия, которая способствует максимально эффективному использованию ресурсного потенциала работодателей и наемных работников.

В свою очередь непосредственная производственная среда предприятия в аспекте социально-трудовых отношений состоит из ряда компонентов, которые включают в себя: компенсации за труд, условия труда, профессионально-должностные обязанности, гарантии занятости, порядок разрешения трудовых споров. Эти компоненты имеют не только объективную форму существования, поскольку фиксированы в различных положениях, уставах, инструкциях и др. нормативных документах, но и субъективную форму, поскольку преломляются в сознании работников, отражаясь в уровне их удовлетворенности трудом.

Причем, как правило, наемный работник участвует в социально-трудовых отношениях и реализует свой ресурсный потенциал, прежде всего в рамках конкретного рабочего места. При этом мера реализации ресурсного потенциала работника зависит не только от условий рабочего места, которые создает для этого работодатель, но и от самого работника, так как последний является активным компонентом производственной среды.

Необходимо подчеркнуть, что понятие «рабочее место» имеет не только технологический смысл, но и социальное значение. С точки зрения социологии это социальное значение имеет общий, типологический и индивидуальный характер.

Общее значение рабочего места вытекает из его содержательности и стабильности в экзистенциальном смысле. Рабочее место является исходной клеточкой (ячейкой) любой организации труда и необходимой предметно определенной единицей организации общества [2, с. 152].

Значение рабочего места и заключено в его непосредственной связи с такими важными общественными феноменами, как общественное, а особенно трудовое положение индивидов и общественных групп, характер

пространственной и временной дистанций, динамизм общественных отношений на макро- и микроуровне, соотношение рабочего места и труда.

Типологическое значение рабочего места связано с определенным видом трудовых обязанностей, заданий, ответственности, условий, стиля труда и соответствующих правил. Типовые рабочие места, отличающиеся особым социальным аспектом (социальными требованиями, которые должен выполнять работник на данном рабочем месте – отношением к распоряжениям и приказам, к другим работникам, к клиентам и т.п.), формируют особую социальную группу и ее поведение. Через призму типового рабочего места выявляется избирательность в понимании потребностей и интересов работников или группы работников, собственно социального положения, места в системе социальной иерархии, принадлежности к определенной социальной группе, положения в сфере профессионального распределения труда, в системе управления и администрирования на предприятии и в обществе и т.д.

Индивидуальное значение рабочего места заключается в том, что для конкретного работника оно выступает формой самовыражения. Понятие рабочего места играет важную роль в формировании самосознания (индивидуального и группового) [4, с. 86-87].

Для исследования социально-трудовых отношений на промышленных предприятиях автором в 2007–2009 гг. было проведено социологическое исследование в 40 крупных и средних организациях Челябинской области. Выборка квотная, многоступенчатая, репрезентативная по полу, возрасту, образованию, профессии работника. Общий объем выборки составил 1150 единиц наблюдения, из них 617 чел. рабочие (55 % от общего числа опрошенных), руководители разного уровня (высший менеджмент, начальники цехов, руководители отделов) – 136 чел. (12 %), 365 чел. – мастера, ИТР, технический персонал, специалисты-служащие (33 %).

В свою очередь общая оценка условий труда и удовлетворенности трудом в целом складывается из целого комплекса частных оценок отдельных

компонентов (условий) труда. По данным нашего исследования, в целом по выборке средний общий уровень удовлетворенности условиями труда (K_u) равен 2,23. Это означает, во-первых, что в своей совокупности условия труда устраивают респондентов лишь отчасти, и что, во-вторых, их отдельные параметры оценены не однозначно (см. табл. 1).

Исходя из среднего значения K_u , все оценки условий труда были поделены на 3 группы.

Первая группа – высокая удовлетворенность условиями труда (значение K_u в пределах 2,66 – 2,69): взаимоотношения в коллективе (2,69) и продолжительность работы (2,66). Вторая группа – со средним уровнем удовлетворенности (значение K_u в пределах 2,16 – 2,32): взаимоотношения с администрацией (2,32), содержание труда (2,23), напряженность труда (2,22) и условия выполнения трудового договора (2,16). Наконец, третья группа – низкий уровень удовлетворенности (значение K_u в пределах 1,76 – 2,06): возможности профессионального роста (2,06), санитарно-гигиенические условия (1,98) и оплата труда (1,76).

Таблица 1

**Удовлетворенность различными элементами труда работников
промышленных предприятий Челябинской области, % по строке и
коэффициент***

№ п.п.	Условия труда	Устраивают	Устраивают лишь отчасти	Не устраивают	Коеффициент
1	Взаимоотношения в коллективе	72,4	24,3	2,4	2,69
2	Продолжительность работы	72,3	21,7	6,0	2,66
3	Взаимоотношения с администрацией	45,3	41,6	13,1	2,32
4	Содержание труда	36,3	50,8	12,9	2,23
5	Напряженность труда	37,7	46,5	15,9	2,22

6	Условия выполнения трудового договора	35,0	46,5	18,5	2,16
7	Возможность профессионального роста	33,4	39,1	27,5	2,06
8	Санитарно- гигиенические условия	27,8	42,5	29,7	1,98
9	Оплата труда	13,5	48,7	37,8	1,76
	Среднее значение				2,23

* Минимальное значение коэффициента – 1, максимальное – 3.

Санитарно-гигиенические условия требуют улучшения практически на всех предприятиях, поэтому не удовлетворяют респондентов. При этом обнаружилось несовпадение в оценке этого параметра между социально-профессиональными группами. Гораздо больше ими удовлетворены специалисты и руководители (*Ky* 2,15 и 2,08 соответственно). Хуже ситуация с условиями труда рабочих: здесь оценки более критичные (*Ky* 1,84).

Заработная плата является одним из основных источников дохода наемных работников, она характеризует состояние их экономических ресурсов. Между тем, как видно из таблицы 1, наименее всего опрошенные удовлетворены именно оплатой труда. Она занимает последнее место во всем комплексе условий труда (9-ое, *Ky* 1,76). Причем наблюдается корреляция между социальным статусом работника, местом его работы и удовлетворенностью зарплатой: *чем выше должность, социальный статус респондента, тем выше показатель его удовлетворенности зарплатой.*

Это можно объяснить тем, что человек современного общества трудится в основном для материального вознаграждения. И общество оценивает труд в том же формализованном виде через уровень дохода, который в соответствии с социальными стандартами предопределен для любой профессии. В дальнейшем доходы от труда, опять же в

формализованном виде, определяют социальный статус человека, а, в конечном счете, и уровень удовлетворенности трудом.

Полученные нами данные свидетельствуют о том, что в целом по выборке наблюдается следующая закономерность: *чем выше удовлетворенность оплатой труда, тем выше удовлетворенность работой в целом*. Показательно, что доля респондентов, неудовлетворенных работой, среди тех, кого не устраивает оплата труда, составляет более трети (35,2%), тогда как среди удовлетворенных оплатой труда – не более 5 %. Впрочем, для представителей творческих профессий после достижения определенного уровня заработной платы отмеченная зависимость между заработком и удовлетворенностью трудом слабеет и далее исчезает. Таким образом, оценка условий труда всегда, так или иначе, отражает характеристики профессионально-квалификационной структуры рабочей силы.

Возвращаясь к результатам исследования, приведенным в таблице 1, отметим, что удовлетворенность содержанием труда оказалась «вытесненной» в основном «гигиеническими», фоновыми факторами («взаимоотношения в коллективе», «продолжительность работы» и «взаимоотношения с администрацией»), т.е. факторами, которые, согласно двухфакторной теории мотивации Ф. Херцберга, считаются не непосредственно мотивирующими деятельность работника, а влияющими на уровень его удовлетворенности и возможность закрепления в организации. К мотивирующим факторам относятся лишь высшие потребности человека [6, с. 32].

Важно отметить, что в современных теориях мотивации в отличие от концепций 1940-50-х гг. денежное вознаграждение обычно включается в группу факторов, рассматриваемых в числе стимулирующих мотивацию деятельности, хотя границы влияния этого фактора довольно сужены. В качестве возможного вознаграждения обычно выделяют: денежные (направленные в первую очередь на удовлетворение низших потребностей); престижные (карьера, статус); содержательные (характер, содержание,

важность выполняемой работы) [6, с. 33]. Поэтому нельзя говорить о том, что отношения, которые складываются в трудовом коллективе, сегодня определяются исключительно экономическими факторами. Кроме того, представляется сомнительным и тот факт, что одним лишь увеличением оплаты труда можно изменить отношение человека к трудовой деятельности.

Решение проблемы предполагает, по всей видимости, большую кропотливую и длительную работу. Пути реабилитации труда в сознании людей весьма многообразны. Мировая практика располагает широким арсеналом таких методов. В основном они базируются на концепции «качество трудовой жизни». Центральным моментом этой концепции является организация справедливого вознаграждения за труд. Другой компонентой качества трудовой жизни рассматривается обеспечение безопасных и здоровых условий труда. Необходимо создать все условия для полного раскрытия возможностей человека как работника, его самовыражения. В связи с этим в концепции особое внимание уделяется созданию возможности для работника систематического профессионального и карьерного роста [1, с. 100-101].

В нашем исследовании удовлетворенность возможностью профессионального роста находится на одном из последних мест. *Ky* этого параметра ниже среднего значения и составляет 2,06. Вполне естественно, что проблема профессионального роста особенно остро стоит в группе рабочих и специалистов (*Ky* 2,01 и 2,06 соответственно против 2,25 у руководителей). Это свидетельствует о том, что их профессионально-квалификационный ресурс используется не в полной мере или не всегда является востребованным.

При этом следует отметить, что на предприятиях имеется определенный потенциал профессионального роста сотрудников. Около 90% опрошенных имеют профессиональное образование и подготовку. Около 70% респондентов проходили переобучение, повышали квалификацию на рабочем месте. Однако внимание администраций к этой сфере

представляется недостаточным, так как почти каждый третий опрошенный (30,4%) указал на то, что в этом процессе никак не участвовал.

Кроме того, данные конкретных социологических исследований свидетельствуют об определенной самоуспокоенности работников относительно реального уровня своей квалификации. Так, по данным тюменских социологов, 66,5% респондентов указали, что их квалификация вполне соответствует требованиям работы. Недостаточной свою квалификацию считают только 3,6% опрошенных, а 12%, наоборот, считают ее избыточной, т.е. ресурсный потенциал работника используется организацией не в полной мере.

Почти половина респондентов (48%) не удовлетворена своими знаниями по технике и технологии производства. Относительно выше уровень удовлетворенности своими знаниями у квалифицированных рабочих – 58,7%. Этот же показатель среди ИТР – 40%, руководителей линейных подразделений – 36,8%, руководителей структурных подразделений – 31,3%, работников администрации предприятий – 27%.

Каждый третий (34%) респондент отмечает плохую информированность о новшествах (технических и технологических) по специальности. Половина опрошенных (52,4%) указали, что они могут и хотят полнее реализовать свои способности на работе. Однако в полной мере реализуют свои способности только 31% респондентов. При этом самореализация, причины неполной реализации способностей на работе связываются работниками не с технологиями, квалификацией, а прежде всего с размером оплаты труда [5, с. 133].

В нашем исследовании для того чтобы выявить факторы, влияющие на размер оплаты труда работников, респондентам было предложено на выбор 9 характеристик, затрагивающих различные аспекты трудового потенциала работника и трудовой ситуации. Опрашиваемые оценивали каждый фактор с точки зрения его влияния на размер их заработной платы.

Для анализа использовался коэффициент влияния (далее – К), который рассчитывался по формуле:

$$K_{вл} = \frac{5n_5 + 4n_4 + 3n_3 + 2n_2 + 1n_1}{\sum n_5 \div n_1}, \text{ где}$$

n – число ответов, приходящихся на каждую оценку влияния данного фактора; 5, 4, 3, 2, 1 – баллы, характеризующие степень этого влияния от максимальной (5) до минимальной (1), означающей полное отсутствие влияния данного фактора; Σ – общее число оценивших данную характеристику. Чем выше показатель, тем выше влияние фактора.

По данным опроса, представленным в табл. 2, в целом по выборке все факторы, влияющие на размер оплаты труда, располагаются в диапазоне от $K= 2,10$ до $K = 3,50$. Средний балл по всем факторам составил $K = 2,82$. Максимальная оценка ($K = 5,00$) не зафиксирована, но, вместе с тем, не отмечено ни одного фактора, который, по мнению опрошенных, вообще не влияет на размер оплаты труда.

По нашим подсчетам, наибольшее влияние на размер оплаты труда оказывает финансовое положение предприятия ($K=3,50$), что свидетельствует об ориентации работодателя и его заинтересованности в совершенствовании социально-трудовых отношений. При этом, чем выше ранг работника в служебной иерархии, тем выше этот показатель (рабочие – 3,44, специалисты – 3,57, руководители – 3,65).

Таблица 2

Влияние различных аспектов трудовой ситуации и трудового потенциала работника на размер оплаты труда основных категорий работников, коэффициент

№ п. п.	Считают, что размер оплаты их труда зависит от	Рабочие	Специалисты	Руководители	В среднем по массиву
1	Финансового положения	3,44	3,57	3,65	3,50

	предприятия				
2	Стаж работы на предприятии	3,48	3,16	3,42	3,37
3	Квалификации, образования	3,13	3,30	3,61	3,25
4	Производительности, трудовых усилий	3,08	2,92	3,16	3,04
5	Особых условий работы	3,01	2,90	2,91	2,96
6	Правил и традиций, которые сложились на предприятии	2,48	2,54	2,53	2,51
7	Взаимоотношений с руководством, преданности предприятию	2,44	2,37	2,72	2,46
8	Уровня безработицы и зарплаток на других предприятиях города	2,27	2,09	2,29	2,20
9	Знакомства с "нужными людьми"	2,15	2,02	2,12	2,10

Действительно, как отмечает А. Л. Темницкий, на большинстве предприятий размер зарплаты стал определяться во многом положением предприятия на рынке сбыта, а не конкретным трудом работников. Сами работники этот факт четко улавливают, определяя соотношение факторов своего личного трудового вклада, квалификации и конечных результатов работы предприятия в их влиянии на размер получаемой зарплаты [3, с. 83].

На втором месте в нашем списке находится такой фактор, как стаж работы на предприятии ($K=3,37$), причем наибольшую роль он играет в размере заработка рабочих (3,48) и руководителей (3,42), и гораздо меньше - специалистов (3,16), что, по-видимому, связано с тем, что в данной группе преобладает молодежь, для которой влияние данного фактора не столь выражено.

На третьем месте находится квалификация, образование работника ($K=3,25$). С большим отрывом он преобладает в оценках руководителей

(3,61). На уровне среднего влияние этого фактора оценили специалисты (3,30), и в наименьшей степени он влияет на оплату труда рабочих (3,13).

Можно сделать вывод, что чем выше должность, а также уровень образования и квалификации работника, тем выше он оценивает влияние этого фактора на размер оплаты труда. В то же время разница в его оценке между теми, кто имеет высшее образование, и теми, кто не имеет его, не велика, что свидетельствует о недостаточной востребованности профессионально-образовательного ресурса наемных работников в современных условиях.

Производительность, трудовые усилия работника заняли лишь 4-ое место ($K=3,04$). Причем в наибольшей степени эти элементы трудового потенциала влияют на оплату труда руководителей (3,16), затем рабочих (3,08) и в меньшей степени – специалистов (2,92). В данном случае недостаточная оценка результатов труда последних может быть связана со слабым нормированием их труда, который зачастую не подкреплён оплатой труда или экономией рабочего времени.

Подводя итог сказанному, можно отметить, что состояние производственной сферы в современной России далеко от оптимального, что проявилось в уровне удовлетворенности условиями труда. Причем наименьшее удовлетворение у работников вызывают такие параметры условий труда, которые по существу являются базовыми, без удовлетворения которых невозможно мотивировать персонал к высокопроизводительному и качественному труду. Речь идет об уровне заработной платы, санитарно-гигиенических условиях и возможности профессионального роста. И поскольку основным фактором, влияющим на результаты труда опрошенных, является размер заработка, а последний в свою очередь определяется положением предприятия на рынке сбыта, то, скорее всего, пути совершенствования социально-трудовых отношений следует искать в создании механизма реализации ресурсного потенциала как работодателей, так и наемных работников. Иными словами, речь идет о создании таких

условий (в том числе, институционального характера), при которых данные акторы социально-трудовых отношений имеют возможность реализовать свои ресурсы и/или защитить свои интересы. Работники – реализовать свое право на труд, иметь регулярную оплату труда и гарантии занятости; работодатели – увеличить выручку, повысить доходность, капитализацию предприятия и т.д.

Литература

1. Бреев Б. Д. Труд в условиях рыночной трансформации // Общество и экономика. 2003. №1. – С. 93-101.
2. Вукичевич С. Социальное определение рабочего места // Вестник МГУ. Серия 18. Социология и политология. 2003. № 2. – С. 151-162.
3. Темницкий А. Л. Справедливость в оплате труда как ценностная ориентация и фактор трудовой мотивации // Социологические исследования. 2005. № 5. – С. 81-88.
4. Тощенко Ж. Т. Социология труда: учебник. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. – 423 с. – (Серия «Magister»).
5. Тюменский регион в зеркале общественного мнения (по материалам прикладных социологических исследований 2007-2010 гг.) // Науч. ред. В. В. Гаврилюк, В. А. Юдашкин. – Тюмень, 2011. – 304 с.
6. Щербина В. В. Социальные теории организации: Словарь. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 264 с.

Ульянов О.А.,

г. Тюмень

ПРОБЛЕМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ БИЗНЕСА, ЭКОНОМИКИ И ПОЛИТИКИ

Бизнес, экономика и политика – три сферы, которые имеют непосредственную связь друг с другом как косвенную, так и прямую. В