

На правах рукописи

КРИВЦОВА Татьяна Сергеевна

**СОДЕРЖАТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА КАК ДЕТЕРМИНАНТА
ЦЕННОСТНО-МОТИВАЦИОННОГО ОТНОШЕНИЯ
РАБОТНИКА К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

22 00 04 – Социальная структура, социальные институты и процессы

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук



Ставрополь – 2007

Работа выполнена в ГОУ ВПО «Северо-Кавказский государственный технический университет»

Научный руководитель: доктор социологических наук, доцент
Лушников Дмитрий Александрович

Официальные оппоненты: доктор социологических наук, профессор
Магомедов Алжамбек Ашурбекович
кандидат социологических наук, доцент
Филюцкина Диана Владимировна

Ведущая организация: Кубанский государственный университет

Защита диссертации состоится 12 ноября 2007 г в 12 часов на заседании диссертационного Совета Д 212 245 04 в Северо-Кавказском государственном техническом университете по адресу: 355029, Ставрополь, проспект Кулакова, 2, кафедра философии. ауд №402а

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ГОУ ВПО «Северо-Кавказский государственный технический университет» по адресу 355029, Ставрополь, проспект Кулакова, 2,

Автореферат разослан «10» октября 2007 года

Ученый секретарь
диссертационного совета



Ю Н Соколов

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования обусловлена возрастанием влияния содержательности труда на ценностные ориентации и мотивацию работников профессиональной деятельности, формирование новых механизмов взаимодействия на рынке труда между наемными работниками и работодателями в контексте продолжающихся социально-экономических, общественно-политических и административных преобразований в современном российском обществе. Сегодня становится все более очевидным тот факт, что в системе рыночных отношений конкурентоспособность работника в значительной мере определяется его способностью к самостоятельному, насыщенному интеллектуальными элементами, творческому труду и высокой профессиональной подготовкой. Развивающийся российский рынок труда, при наличии различных форм собственности, выдвигает в качестве одной из приоритетных задач соответствие профессиональных качеств работников мотивационно-ценностному содержанию их профессионального труда. Это определяется быстрыми изменениями в производительных силах общества, динамикой процессов в экономической, политической, социальной и духовной жизни людей, где появилось немало вопросов, связанных с необходимостью решения проблем личностного самоопределения и самоутверждения человека труда.

С другой стороны, содержательность труда выступает как один из основных факторов изменения ценностно-мотивационного отношения работника к своей профессиональной деятельности. Сложность и автономность труда, насыщенность трудового процесса умственной и творческой деятельностью, самостоятельность в решении стоящих задач являются важнейшими показателями изменения сознания и поведения работника профессионального труда в современном обществе. Все это говорит о том, что российское общество постепенно выходит из состояния кризиса трудовых отношений. Тем не менее, если в развитых странах наблюдаются элементы уже «постматериалистической мотивации», органичное взаимодействие трудовых и нетрудовых терминальных и инструментальных ценностей, то в российском обществе продолжают доминировать материальная мотивация трудовой деятельности и уровень оплаты труда как важнейшая трудовая и нетрудовая терминальная ценность.

Продолжение процессов социально-экономического реформирования, становление экономики нового типа, институционализация контуров постиндустриального общества, повышение уровня оплаты труда, рост реальных доходов населения с неизбежностью выдвигают содержательность труда в качестве одного из двух основных факторов, воздействующих на формирование ценностных ориентаций и мотивацию трудовой деятельности работников профессионального труда. В этой связи возникает необходимость в социологическом исследовании ценностных и мотивационных изменений в

личности работников профессиональной деятельности под влиянием специфики содержательности их труда.

В плане гносеологическом все острее заявляет о себе потребность в социологических обобщениях, которые не могут обойти вопросы детерминации и функционирования ценностных и мотивационных систем в структуре личности работников. Ценностно-мотивационный аспект социологического исследования в системе соотношения личностного самоопределения, самоутверждения и существующих уровней в квалификации и содержательности профессионального труда становится в настоящее время важной составляющей в теоретическом обобщении и практическом приложении результатов, поскольку непосредственно связан с потребностями и интересами людей.

Состояние научной разработанности проблемы. Проблема мотивации и ценностных ориентаций в системе квалификации и содержательности профессионального труда работников в современной литературе до сих пор не представлена в своем целостном аспекте. Однако по отдельным ее направлениям все активнее проводятся исследования не только в социологии, но и в психологии, политологии и философии.

Теоретической основой исследования специфики труда, содержания и содержательности труда, особенностей профессиональной трудовой деятельности в современном обществе послужили работы В.И. Башмакова, Д. Белла, Р. Блаунера, Ж. Бодрийяра, Ю.В. Бочарова, Ю.И. Васильчука, А.Г. Здравомыслова, М.А. Слюсарянского, Т. Стюарта, А.Л. Темницкого, В.А. Ядова и др.

Проблемы мотивации и мотивов деятельности нашли отражение в работах ряда отечественных и зарубежных ученых, в частности И.Ф. Беляевой, Л.И. Божович, Г.К. Булычкиной, Н.М. Воловской, В.А. Иванникова, Е.П. Ильина, Е.Д. Катильского, Л.П. Кичатинова, К. Левина, В.Г. Леонтьева, Д.А. Леонтьева, В.Г. Магуна, А. Маслоу, А.К. Маркова, Д. Марковича, И.А. Молокановой, Л.К. Плюсниной, М. Рафела, Н. Рафла, М.В. Удальцовой, В.Д. Шадрикова, П.Э. Шпендера и др.

Общие теоретико-методологические подходы изучения природы, сущности, видов и функционирования индивидуальных, коллективных и общественных ценностей, ценностных ориентаций и, непосредственно, трудовых ценностей представлены в трудах С.Ф. Анисимова, В.А. Артемова, Ф.М. Бородкина, В.А. Василенко, Г.Я. Головных, Ф.Ю. Гогоберидзе, И.Г. Дубова, А.Г. Здравомыслова, Е.В. Ермолаевой, А.Н. Елизарова, Р. Инглхарта, С.Г. Климовой, Д.А. Леонтьева, Н.И. Лапина, В.С. Магуна, Н.П. Медведева, Н.Л. Мухомелишвили, П. Мучински, Б.О. Николайчева, А.А. Ослона, Дж. Рисмена, М. Рокича, А.Я. Розина, Ю.С. Салина, В.П. Свечникова, Л.М. Смирнова, А.И. Титаренко, В.В. Форсовой и др.

В целом, анализ степени разработанности проблемы показывает, что к настоящему времени создана определенная теоретическая и практическая база для ее исследования. Вместе с тем, существующие подходы и концептуальные разработки не охватывают в полной мере всех тех

особенностей, которые присущи в целом процессу взаимовлияния качественных изменений содержательности профессионального труда и степени подготовленности работников, их мотивов и ценностных ориентаций в развивающейся системе взаимоотношений между работодателями и наемными работниками

Актуальность, теоретическая и практическая значимость диссертации, недостаточная разработанность важнейших вопросов современной трудовой деятельности и трудовых отношений, позволили сформулировать **научную проблему исследования**, которая состоит в необходимости определения специфики воздействия содержательности профессионального труда на трудовые ценности и мотивацию профессиональной деятельности

Объект исследования - содержательность труда и ее влияние на изменение трудовых ценностей и мотивацию работников в сфере профессиональной деятельности

Предмет исследования – характер изменений ценностно-мотивационного отношения работников торговли и общественного питания к своей профессиональной деятельности и их обусловленность содержательностью труда

Цель диссертационного исследования состоит в системном социологическом анализе особенностей трудовой мотивации и трудовых ценностей работников торговли и общественного питания под влиянием изменений в содержательности профессионального труда

Данная цель реализуется в следующих исследовательских задачах:

- дать социологическую интерпретацию содержательности профессионального труда как детерминанты изменений трудовой мотивации и ценностных ориентаций работников,
- выявить характер изменений содержательности профессионального труда как детерминирующего фактора трудовой мотивации и ценностных ориентаций работников,
- рассмотреть специфику социальных мотивов и мотивацию профессиональной деятельности в современном российском обществе,
- дать комплексную социологическую характеристику трудовых ценностей, показать их место и роль в системе профессиональной деятельности,
- исследовать региональную специфику профессиональной трудовой деятельности в сфере торговли и общественного питания,
- проанализировать влияние содержательности труда на ценностно-мотивационные отношения работников торговли и общественного питания Ставропольского края к профессиональной деятельности

Основная гипотеза исследования: предполагается, что в условиях трансформации трудовых отношений в современном российском обществе изучение влияния фактора содержательности труда на ценностно-мотивационные характеристики работника и его отношение к профессиональному труду становится все более актуальным и своевременным

Гипотеза - следствие:

- 1 Чем более высокооплачиваемым становится профессиональный труд, тем все большее значение будет иметь фактор содержательности труда в оценках самих работников
- 2 Значимость нематериального фактора (содержательности труда) в изменении мотивации и ценностных ориентаций работников в современном российском обществе постоянно увеличивается

Теоретико-методологические основы исследования.

Социологический анализ системно-структурной взаимосвязи и взаимообусловленности трудовой мотивации, трудовых ценностей и содержательности профессионального труда работника проводился с применением структурно-функционального анализа, а также современного системного подхода, позволившего рассмотреть роль содержательности труда в специфике и изменении трудовой мотивации и трудовых ценностей работников в системе их профессиональной деятельности

Методологическую основу работы составляют общие и частные социологические принципы и методы, многие апробированные методы социологии социальных изменений, социологии труда, а также общенаучные подходы и философские принципы всеобщей взаимосвязи явлений, конкретности, историзма, объективности

Эмпирическую основу исследования составили данные социологических опросов, проведенных в 2004-2006 году исследовательскими центрами в различных регионах России, исследований проведенных сотрудниками кафедры социологии и социальной работы СевКавГТУ, а также собственных исследований автора.

Методы и информационная база исследования:

- анализ документов и научных источников по проблеме исследования;
- визуальное и статистическое наблюдение внешних и внутренних проявлений взаимовлияния содержательности труда, трудовых ценностей и мотивов,
- вторичный анализ социологических данных по проблеме исследования,
- статистический анализ региональной специфики профессиональной трудовой деятельности в сфере торговли и общественного питания,
- анкетный опрос Генеральная совокупность двух выборок представлена работниками профессионального труда и работодателями в сфере торговли и общественного питания десяти муниципальных образований Ставропольского края Объем выборки составил 1200 респондентов, профессиональных работников в сфере торговли и общественного питания и 231 респондента работодателей в сфере торговли и общественного питания Компьютерная обработка данных осуществлялась в программах SPSS 13 0 и Excel

Научная новизна исследования заключается в следующем

- дана социологическая интерпретация понятий «содержательность профессионального труда» и «оценка содержательности

профессионального труда», выступающая как эмпирическая характеристика содержания профессионального труда,

- выявлены основные факторы, влияющие на повышение значения содержательности профессионального труда в современном обществе,
- раскрыт характер содержательности профессионального труда в зависимости от стимуляции трудовой мотивации и изменений трудовых ценностей работников профессионального труда,
- определен и эмпирически апробирован комплекс социологических показателей оценки отношения работников к содержанию профессионального труда,
- исследована специфика воздействия содержательности труда на трудовую мотивацию и трудовые ценности профессиональных работников сферы торговли и общественного питания

Теоретическая значимость работы состоит в приращении теоретического знания о системном характере связи содержательности труда, трудовых ценностей и трудовой мотивации в процессе профессиональной деятельности, в интерпретации и операционализации понятий «содержательность труда», «оценка содержательности труда»

Практическая значимость исследования состоит в том, что его важнейшие данные, положения и выводы открывают возможность для использования научного аппарата социологического анализа содержательности труда и ее влияния на трудовые ценности и мотивы профессиональной трудовой деятельности в конкретных предприятиях и учреждениях, относящихся к различным социальным институтам современного российского общества

Материалы работы могут быть использованы в практической деятельности организационных социологов, руководителей предприятий и учреждений, менеджеров, консультантов. Результаты диссертационного исследования могут быть также применены при разработке специальных и факультативных курсов в учебной практике высших учебных заведений по следующим дисциплинам «Социальная структура и стратификация», «Социология труда», «Экономическая социология», «Социология организаций», «Социология управления», «Социальная статистика».

Результаты и выводы проведенного исследования позволили сформулировать основные положения, выносимые на защиту

1 Оценка содержательности профессионального труда выступает как эмпирическая характеристика содержания труда, и если содержание труда выявляется по формальным, количественным критериям, то оценка содержательности труда – по ее интерпретации самими работниками и работодателями. Содержательность труда в данном исследовании определяется через состав, характер, объем и разнообразие выполняемых работников трудовых функций Структурная интерпретация содержательности профессионального труда приводит к выделению следующих ее структурных компонентов. 1) сложность выполняемых

работником трудовых функций, 2) насыщенность трудового процесса умственной деятельностью, 3) насыщенность трудового процесса творческими элементами, 4) степень самостоятельности работника при выполнении работы

2 Трудовая деятельность характеризуется зависимостью изменений в структуре трудовых ценностей и трудовой мотивации работника от изменений в содержательности профессионального труда. Мотивация трудовой деятельности зависит как от условий социально-экономической жизни, так и от содержательности труда. Важнейшим компонентом системы профессиональной деятельности, определяющим соответствие или несоответствие мотивации и содержательности труда, являются специфика и изменение трудовых ценностей работников

3 Структурная операционализация понятия «оценка содержательности профессионального труда» включает следующие показатели. оценка работниками степени сложности собственного профессионального труда, оценка работодателем степени сложности профессионального труда работников, оценка работниками степени насыщенности собственного профессионального труда умственной деятельностью; оценка работодателем степени насыщенности профессионального труда работников умственной деятельностью, оценка работниками степени насыщенности собственного профессионального труда элементами творчества, оценка работодателем степени насыщенности профессионального труда работников творческими элементами, оценка работниками степени самостоятельности собственного профессионального труда, оценка работодателем степени самостоятельности профессионального труда работников

4 Данные проведенного эмпирического исследования подтверждают факт изменения специфики связи между трудовыми ценностями работников сферы торговли и общественного питания и их трудовой мотивацией. В наборе терминальных трудовых ценностей на втором месте, после уровня материальной обеспеченности, находятся нематериальные ценности. Трудовая мотивация работников сферы торговли и общественного питания складывается в настоящее время исключительно из материальных стимулов к работе

5 В оценке содержательности профессионального труда рядовыми работниками сферы торговли и общественного питания наиболее значимыми компонентами являются сложность трудовых функций и насыщенность трудового процесса умственной деятельностью, у специалистов данной сферы наиболее значимыми компонентами являются самостоятельность и насыщенность трудового процесса умственной деятельностью, у руководящих работников преобладают необходимость самостоятельности при реализации профессиональных функций, а также насыщенность трудового процесса творческими элементами.

Достоверность и обоснованность результатов исследования обеспечивается исходными теоретико-методологическими позициями автора, применением спектра различных методик, адекватных предмету, целям и задачам диссертации. Надежность полученных данных обеспечивается достаточным объемом выборки и тщательным качественным анализом данных с использованием математико-статистических методов их обработки.

Апробация результатов исследования. Материалы и результаты работы обсуждались на межрегиональных, региональных и внутривузовских научных и научно-практических конференциях, в частности, региональной научной конференции «Дни науки» (2006), научно-методической конференции профессорско-преподавательского состава Пятигорского государственного технологического университета «Повышение качества подготовки специалистов на основе новых образовательных технологий» (2005, 2006). Результаты исследования использовались при проведении лекционных и практических занятий в Пятигорском государственном технологическом университете.

Структура работы. Диссертационное исследование состоит из введения, двух глав, содержащих пять параграфов, заключения, приложений и библиографии, включающей 159 наименований. Общий объем диссертации составляет 178 страниц. По теме исследования автором опубликовано 9 работ, общий объем публикаций 1,46 п. л.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении раскрывается актуальность темы исследования, характеризуется состояние ее научной разработанности, определяются объект и предмет, формулируются теоретико-методологические основы, цель и задачи, представляется научная новизна диссертационной работы.

В первой главе «Теоретико-методологические основы исследования содержательности труда как детерминанты изменений трудовых ценностей и мотивов профессиональной трудовой деятельности» определяются основные подходы к пониманию сущности современного профессионального труда, дается социологическая интерпретация содержательности профессионального труда как детерминанты изменений трудовой мотивации и трудовых ценностей, рассматривается специфика социальных мотивов и мотивов профессиональной трудовой деятельности в современном обществе, анализируются трудовые ценности профессиональной деятельности в современном российском обществе.

В первом параграфе «Социологическая интерпретация содержательности профессионального труда как детерминанты изменений трудовой мотивации и трудовых ценностей» рассмотрена роль содержания труда в процессе изменения трудовых отношений в современном обществе, осуществлен анализ понятийного аппарата исследования, дана социологическая интерпретация и операционализация понятия «оценка содержательности профессионального труда».

Совершенствование профессионального труда и мотивация профессиональной деятельности относятся к числу важных и сложных проблем современности. В традиционной в социологической и экономической науке содержательность труда интерпретируется как состав, характер, объем и разнообразие выполняемых работником трудовых функций. Содержательность труда определяется 1) сложностью выполняемых работником трудовых функций, 2) насыщенностью трудового процесса умственной деятельностью; 3) творческими элементами, 4) степенью самостоятельности работника при выполнении работы.

В отечественной литературе изменения в содержательности труда характеризуются следующими основными показателями: 1) динамика профессионально-квалификационной структуры персонала, 2) состав и сложность трудовых операций, выполняемых рабочими. Данные показатели хотя и являются одними из важнейших при анализе содержательности труда, но отнюдь не охватывают все компоненты ее структурной операционализации в социологических исследованиях. Исходя из этого, автор делает вывод, что для объективного представления о происходящих изменениях в содержательности труда необходимо разработать и применять на практике более полную систему показателей, критериев и методов, позволяющих определять соотношения, складывающиеся между умственным и физическим трудом, простым и сложным, квалифицированным и неквалифицированным, привлекательным и непривлекательным.

С развитием производительных сил содержательность труда изменяется и ее возрастающее значение в современном обществе обусловлено, по мнению автора, следующими основными факторами: 1) появлением новых производственных технологий, автоматизацией и компьютеризацией труда, вытеснением физического труда умственным по показателю характера труда, 2) ростом сферы обслуживания по количеству занятых на рынке труда (в сфере обслуживания содержательность труда всегда выступала одним из ведущих факторов мотивации трудового поведения), 3) «интеллектуализацией труда и капитала» (Л. Эдвинссон, М. Мэлоун), умственные элементы труда не только востребованы в современном способе хозяйствования, но и являются важнейшими ресурсами и показателями роста экономики; 4) возрастанием роли творчества в трудовой деятельности, 5) изменениями в структуре квалификационного комплекса, если ранее его доминирующим компонентом являлись навыки и умения, зависящие от опыта работы, то теперь основное значение приобретают знания, 6) «капитализацией знания» (А. Гоулднер), обладание специфическими знаниями, реальной и формальной квалификацией является важнейшими социоструктурными факторами выделения в социальной структуре групп работников умственного труда и их собственной статусно-групповой самоидентификации, 7) неосозаемыми активами (*intangibles*), которые начинают рассматриваться как важнейшие, а иногда и доминирующие критерии капитализации компаний, 8) «дезорганизацией капитализма», ухода из управления экономикой крупных бюрократических

централизованных структур, что обуславливает большую автономность отдельных организаций и работников, интеллектуально усложняющийся характер их труда, увеличивающиеся требования к качественным характеристикам человеческого ресурса, 9) профессионализацией труда, одна из характерных черт постиндустриального общества - распространение профессиональной деятельности, 10) ростом количества коммуникаций в процессе профессиональной трудовой деятельности и увеличением информационной насыщенности коммуникационного потока, 11) ростом значения универсализации труда, его комбинирования, 12) резким увеличением процессов ротаций профессий

С одной стороны, содержательность труда выполняет сегодня преимущественно инструментальную роль и является дополнительным фактором повышения удовлетворенности размером оплаты труда. С другой стороны, ценность «интересной работы», по данным большинства российских исследований, остается стабильно высокой и уступает первые два места в структуре трудовых ценностей уровню оплаты труда и гарантиям занятости.

На основании теоретического анализа и анализа вторичных социологических данных диссертант делает следующие выводы:

1) По мере роста уровня оплаты труда и доходов населения, на уровень удовлетворенности трудом все большее влияние оказывают не только собственные материальные, экономические, социальные, но и социально-психологические факторы содержания труда, то есть оценка содержательности профессионального труда и изменение ценностно-мотивационного отношения к нему.

2) В сфере профессионального труда, по определению отличающегося более высоким уровнем квалификации и сложностью, роль и значение содержательности труда в ценностно-мотивационном отношении работника к профессиональной деятельности еще более увеличивается.

3) Данное увеличение пропорционально более высокому положению в профессионально-квалификационной структуре работников предприятий и учреждений.

В результате теоретического анализа установлено, что понятия «содержание труда» и «оценка содержательности труда» соотносятся как общее и частное. Оценка содержательности труда, определяется как эмпирическая характеристика «содержания труда», и если содержание труда выявляется по формальным, количественным критериям, то оценка содержательности труда – по ее интерпретации самими работниками. Анализ содержательности труда, по мнению автора, необходимо строить на основании оценки отдельных показателей содержательности труда как самим субъектом труда – профессиональным работником, так и работодателем (руководителем, так как непосредственно работодатель в современной экономике все больше делегирует право организации трудовой деятельности наемным работникам системы управления - менеджерам). Структурная операционализация понятия «оценка содержательности профессионального

труда» позволила автору включить следующие показатели 1) оценка работниками степени сложности собственного профессионального труда, 2) оценка работодателем степени сложности профессионального труда работников, 3) оценка работниками степени насыщенности собственного профессионального труда умственной деятельностью, 4) оценка работодателем степени насыщенности профессионального труда работников умственной деятельностью, 5) оценка работниками степени насыщенности собственного профессионального труда элементами творчества, 6) оценка работодателем степени насыщенности профессионального труда работников элементами творчества, 7) оценка работниками степени самостоятельности собственного профессионального труда, 8) оценка работодателем степени самостоятельности профессионального труда работников

Во втором параграфе «Социальные мотивы и мотивы профессиональной трудовой деятельности в современном обществе» рассмотрено взаимодействие и взаимовлияние социальных мотивов и мотивов трудовой деятельности в современном обществе. На основании анализа вторичных социологических данных выявлена специфика мотивации профессиональной деятельности в российском обществе

Базис социальных мотивов состоит, прежде всего, в потребности признания их обществом. Эти потребности могут быть удовлетворены (прямо или косвенно) только в результате непосредственного взаимодействия с индивидами или социальными группами. В качестве общих черт, характерных для социальных мотивов обычно указывают, возможность их удовлетворения только через взаимодействие, различная степень их развитости у одного или нескольких сообществ, основанность на психологических мотивах. Анализ трудовой мотивации позволил автору заключить, что, мотивы трудовой деятельности зачастую объединяются в две группы 1) материальные («хороший заработок») и 2) нематериальные, в том числе социальные («работа, уважаемая широким кругом людей», «надежное место работы», «угроза безработицы») и творческие («интересная работа», «возможность чего-либо достичь», «реализовать себя»). Поскольку фактор содержательности труда и его оценка работниками относится к нематериальной составляющей трудовой мотивации, поэтому диссертант рассматривает взаимовлияние социальных мотивов и нематериального сегмента трудовой мотивации, где наиболее отчетливо прослеживается роль содержательности труда в формировании и изменении трудовых мотивов и мотивации профессиональной деятельности

Мотивы профессиональной деятельности рассматриваются как внутренние побуждения, определяющие направленность активности человека в профессиональном поведении в целом и ориентации человека на разные стороны самой профессиональной деятельности (на содержание, процесс, результат и др.) или на факторы, лежащие вне профессиональной деятельности (заработок, льготы и др.) Мотивация трудовой деятельности рассматривается как совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих человека к трудовой деятельности и придающих этой

деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей

Социальные мотивы, как побуждение к тем или иным социальным действиям и профессиональной деятельности, обуславливаются различными материальными и духовными потребностями и интересами. В зависимости от существующей системы общественных ценностей и личностных ценностных ориентиров складывается определенная структура мотивов и доминирующая мотивация к той или иной профессиональной деятельности. Содержательность профессиональной деятельности оказывает постоянное возрастающее воздействие, как на степень ценности этой деятельности, так и на доминирующую мотивацию.

Исследования М.В. Удальцовой, Н.М. Воловской и Л.К. Плюсониной показали, что в целом структуру мотивационного ядра работников в современной России составляют такие мотивы трудовой деятельности как вознаграждение за труд (84%), надежное место работы (51%) и интересная работа (43%). Большое влияние на мотивацию трудовой деятельности также оказывает угроза безработицы. Во всяком случае, 41% опрошенных граждан отмечают, что боятся потерять работу и вследствие этого стараются качественно ее выполнять, не нарушать дисциплину труда, совершенствовать мастерство. Для женщин более чем для мужчин значимы «работа, уважаемая широким кругом людей», «интересная работа» и «возможность реализовать себя как личность». Мужчины же в большей степени хотят иметь «возможность чего-либо достичь» и «хороший заработок»¹.

Экспериментально выявленная зависимость значимости мотивов на интересную работу и возможность реализовать себя как личность от уровня образования говорит о влиянии содержательности труда на характер мотивов работников. Современный профессиональный труд, требующий высшего образования, нуждается в людях творческих, с научными творческими способностями. Для человека склонного к научной творческой работе такой профессиональный труд является смыслом его деятельности, его творческой жизни. Удовлетворенность же содержательностью своего профессионального труда становится доминирующим в мотивационной структуре личности.

В целом, анализ вторичных социологических данных показывал, что содержательность профессионального труда выступает как вторая по значимости после материальной составляющей совокупность нематериальных факторов трудовой мотивации. На изменения нематериальной составляющей мотивации трудовой деятельности работников профессионального труда оказывают влияние в первую очередь следующие структурные факторы: уровень оплаты труда, профессионально-должностной статус работника, уровень образования, оценка содержательности профессионального труда.

¹ Удальцова М.В., Воловская Н.М., Плюснина Л.К. Четыре среза занятости: ценности, мотивация, доходы, мобильность // Социологические исследования. 2005, № 7 – С. 45

В третьем параграфе «Трудовые ценности профессиональной деятельности в современном российском обществе» выявляется взаимосвязь трудовой мотивации и трудовых ценностей, анализируется специфика трудовых ценностей работников профессионального труда в современном российском обществе

Направленность поведения и действий, предпочтение того или иного выбора оказываются непосредственно связанными со сложившейся ценностной ориентацией личности и мотивами ее поведения. Изменения в характере современного производства естественно приводят к изменению системы общественных ценностей, под влиянием которых, так или иначе, осуществляется ценностная ориентация личности. В условиях конкуренции, спрос и предложение на рынке труда во многом зависят от мотивов и ценностных ориентаций наемных работников и работодателей. Поэтому специфика мотивационной и ценностной составляющей трудовых отношений и трудового поведения являются одним из важнейших социально-экономических факторов развития современного общества. Мотивы трудовой деятельности и трудовые ценности неразрывно связаны между собой и, по мнению автора, их необходимо рассматривать в комплексе, что в свою очередь позволяет говорить о ценностно-мотивационном отношении работников к содержательности своего профессионального труда.

Результаты анализа вторичной социологической информации показывают, что в основе ценностно-мотивационного отношения работника к профессиональному труду в современном российском обществе лежат такие ценности, как семья, здоровье, материальное благополучие и постоянная работа. При этом в определенной степени девальвировались собственно трудовые и профессиональные ценности, связанные с содержательной стороной труда. Такое положение автор объясняет известными трудностями, обусловленными воздействием трансформационных процессов на массовое сознание россиян. В борьбе за выживание в сознании людей начинают доминировать такие ценности, как забота о благополучии семьи, детей. Собственное здоровье, здоровье близких родных, детей, стремление к упрочению материального благосостояния семьи, поиск надежной постоянной и высокооплачиваемой работы занимают лидирующие позиции в рейтингах ценностей россиян. При этом содержательность труда, как ценность, в условиях российской действительности, не составляет доминирующую основу благополучия работника. Однако, эта ситуация характерная для 90-х годов XX века, апогея дезорганизационных процессов в постсоветской России, начинает постепенно изменяться в начале 2000-х годов XXI века. Нематериальные факторы изменения ценностей и, в частности, трудовых ценностей постепенно занимают более высокие места в структуре ценностей современного работника профессионального труда. Не только уровень материального вознаграждения за труд, но и специфика содержательности труда становится сама по себе важнейшей ценностью в системе ценностно-

мотивационного отношения работников к собственной профессиональной деятельности

Во второй главе диссертации «Специфика содержательности профессионального труда в современной России как детерминанта изменений трудовых ценностей и мотивов трудовой деятельности» нашли отражение материалы и результаты эмпирического анализа специфики содержательности профессионального труда и ее влияние на изменение трудовых ценностей и мотивов трудовой деятельности на региональном уровне. Основной идее проведенного эмпирического исследования является анализ влияния содержательности труда на особенности ценностно-мотивационного отношения работников торговли и общественного питания Ставропольского края к профессиональной деятельности.

В первом параграфе «Региональная характеристика профессиональной трудовой деятельности в сферах торговли и общественного питания» на основании статистического анализа выявляется специфика трудовой деятельности в сфере торговли и общественного питания Ставропольского края, посредством вторичного анализа социологических данных исследуются трудовые ценности и мотивы трудовой деятельности работников данных сфер.

Экспансия «сервисной экономики» - рост сферы обслуживания по количеству занятого экономически активного населения и доминирование ее в структуре народного хозяйства является одной из основных тенденций постиндустриальной экономики развитых стран. Эта тенденция в определенной мере становится ведущей и в современном российском обществе. Сфера обслуживания является одним из наиболее динамично развивающихся секторов экономики Ставропольского края. В данном исследовании предметная область изучения профессиональной трудовой деятельности в сфере обслуживания экономики Ставропольского края конкретизируется в сегментах торговли и общественного питания. Эта интерпретация обусловлена тем, что именно торговля и общественное питание, непосредственно относящиеся к сфере обслуживания, являются наиболее динамично развивающимися секторами экономики Ставрополя.

По мнению диссертанта – в настоящее время исследований, посвященных специфике профессионального труда, ценностных ориентаций и мотивов трудовой деятельности работников торговли и общественного питания Ставропольского края практически нет. Это во многом обуславливает эмпирическую значимость данного исследования, так как статистический анализ показывает возрастающую роль торговли и общественного питания как ведущей отрасли региональной экономики.

Пожалуй единственным социологическим исследованием, имеющим в качестве объекта изучения профессиональных работников торговли и общественного питания, можно считать комплексное социологическое исследование карьеры представителей различных социально-профессиональных групп и, в частности, женщин, занимающихся торговлей

и работающих в сфере общественного питания, проведенное коллективом ставропольских социологов во главе с А. В. Шаповаловым.²

В указанной работе отмечается, что женщины, занимающиеся розничной торговлей и общественным питанием, представляют собой группу в возрасте от 27 до 62 лет. Большинство респонденток оценивают свою нынешнюю работу как не престижную, а социальное положение низкое, личностный потенциал – нереализованным по причине значительных внешних ограничений, существующих в данном виде трудовой деятельности для саморазвития и самореализации. Тем не менее, результаты исследования показывают позитивность факторов успешности карьеры, которые могут быть интерпретированы как инструментальные трудовые ценности: 1) трудолюбие, 2) предприимчивость; 3) знания, 4) ум; 5) интеллект, 6) общительность; 7) опыт; 8) активность, 9) целеустремленность, 10) решительность

Если выделить в данном исследовании мотивы трудовой деятельности, то они могут быть представлены как негативные мотивы неудовлетворенности трудом, приведшие к смене работы, а также внешние, объективные факторы изменения места работы. Основными причинами, побуждавшими респонденток менять прежние места работы, явились 1) неудовлетворенность зарплатой (14,6%), 2) сокращение штатов (9,1%), 3) семейные обстоятельства (8,1%), 4) неудовлетворенность жизненными обстоятельствами (7,6%), 5) сложная экономическая ситуация в стране (6,6%), 6) непредвиденные обстоятельства (5,6%) и др. Нежелание работать, как фактор смены работы, набрало всего 1,5% ответов респонденток.

Как показали результаты статистического анализа, торговля и общественное питание являются наиболее динамично развивающимися и перспективными отраслями региональной экономики Ставропольского края. Анализ вторичной социологической информации продемонстрировал позитивную направленность трудовых ценностей работниц торговли и общественного питания. Однако их трудовая мотивация существенным образом противоречит позитивности ценностных ориентаций и акцентируется на доминирующем факторе материального вознаграждения за труд.

Во втором параграфе «Социологический анализ влияния содержательности труда на особенности ценностно-мотивационной отношения работников торговли и общественного питания Ставропольского края к профессиональной деятельности» представлена программа социологического исследования, результаты анкетного опроса работников отрасли торговли и общественного питания Ставропольского края

² Шаповалов А. В. Процессуальный анализ карьеры представителей различных социально-профессиональных групп / Диссертация на соискание ученой степени кандидата социологических наук. Ставрополь 2006

Социологическое исследование, проведенное диссертантом, было осуществлено с помощью метода анкетного опроса. Тип выборки непропорциональная районированная выборка. Квотами отбора в выборочную совокупность исследования явились образование респондентов, пол, возраст, организационно-правовая форма предприятия. Объем выборки работников сферы торговли и общественного питания составил 1200 респондентов, представляющих предприятия и организации 10 городов районных центров Ставропольского края, городов Кавказских Минеральных Вод, а также краевого центра – города Ставрополя. Исследование было проведено по заказу Министерства экономического развития и торговли Правительства Ставропольского края и Пятигорского государственного технологического университета. Объем выборки из числа работодателей составил 231 человека, все они возглавляют предприятия малого и среднего бизнеса.

Основной блок анкеты для работников сфер торговли и общественного питания содержит в себе информацию об эмпирических показателях структуры содержательности труда. На вопрос о том, расценивают ли работники торговли и общественного питания свою работу как сложную, 67,7% респондентов ответили утвердительно. Еще 18,3% опрошенных работников указали на то, что их работа скорее не сложная, чем наоборот и 14,0% затруднились с ответом на предложенный вопрос.

Из представленных данных видно, что большинство наемных работников сферы торговли и общественного питания оценивают свой труд на работе как достаточно сложный. Для более объективной оценки этого показателя содержательности труда автор приводит данные ответов работодателей на этот же вопрос. Сложным труд работников торговли и общественного питания назвали 44,4% респондентов из 231 опрошенных работодателей. Скорее не сложной работу подчиненных назвали 38,9% опрошенных руководителей предприятий сферы торговли и общественного питания, работающих в Ставропольском крае. Еще 16,7% респондентов из числа работодателей затруднились с ответом на предложенный вопрос. Таким образом, несмотря на различия в процентной оценке работников и работодателей степени сложности труда на предприятиях сферы торговли и общественного питания, общую оценку сложности автор оценивает как достаточно схожую. В целом можно говорить о том, что труд профессиональных работников в данных сферах является сложным, требующим определенных умений и профессиональных навыков.

Следующий, выделенный диссертантом в первой главе показатель содержательности труда – насыщенность трудового процесса умственной деятельностью. Данный показатель так же, как и первый, оценивался респондентами весьма субъективно. Участникам исследования было предложено ответить на вопрос о том, как они оценивают свою работу с точки зрения ее интеллектуальной составляющей. Распределение ответов на этот вопрос представлено в таблице 1.

Таблица 1

**Оценка работниками сферы торговли и общественного питания
насыщенности собственного труда умственной деятельностью**

Как Вы оцениваете свою работу	Процент ответов
Как умственную	13,6
В большей степени умственную	55,7
В большей степени физическую	25,2
Как физическую	5,4

Из данных таблицы 1 видно, что более половины респондентов из числа наемных работников сферы торговли и общественного питания (55,7%) оценивают свою работу как в большей степени умственную. Еще четверть респондентов оценили свой труд как в большей степени физический, чем умственный, 13,6% участников исследования оценили свой труд на предприятиях сферы торговли и общественного питания как требующий применения только умственного труда и 5,4% респондентов указали на то, что их труд в этой сфере можно назвать физическим.

Далее приводятся данные ответа на этот же вопрос, которые дали руководители предприятий сферы торговли и общественного питания.

Таблица 2.

**Оценка работодателями насыщенности труда наемных работников
умственной деятельностью в сфере торговли и общественного питания**

Как Вы оцениваете свою работу	Процент ответов
Как умственную	3,6
В большей степени умственную	35,7
В большей степени физическую	55,2
Как физическую	5,6

Данные таблицы 2 говорят о том, что руководители предприятий сферы торговли и общественного питания несколько иначе оценивают степень насыщенности труда умственной деятельностью, чем их наемные работники. Так, более половины респондентов из числа работодателей оценивают труд своих сотрудников, как в большей степени физический, нежели умственный. Немногим более трети руководителей предприятий торговой сферы и сферы общественного питания, принявших участие в опросе, полагают, что труд их работников является в большей степени умственным, чем физическим. Только 3,6% респондентов в данной выборке назвали труд своих подчиненных умственным. По последнему показателю, характеризующему труд работников торговой сферы и сферы общественного питания как физический, мнения работодателей и сотрудников предприятий разошлись. Таким образом, работодатели и работники сферы торговли и общественного питания по-разному оценивают степень насыщенности профессионального труда умственной деятельностью. Данные таблиц 1 и 2 позволили автору говорить о том, что наемные работники предприятий сферы торговли и общественного питания в большей степени склонны к умственной деятельности. Еще один вывод, сделанный диссертантом при

анализе указанных выше таблиц, состоит в том, что и работники и работодатели не считают труд профессиональных работников сфер только физическим. Можно также говорить о том, что степень насыщенности их профессионального труда умственной деятельностью, является средней.

Далее автором была определена степень насыщенности профессионального труда работников сферы торговли и общественного питания творческими элементами. Данные таблицы 3 характеризуют мнения респондентов из числа наемных работников о том, необходимо ли в их работе разрабатывать и применять на практике оригинальные идеи в своей профессиональной деятельности.

Таблица 3

Необходимость разработки и внедрения оригинальных идей на предприятии

Необходимо ли в Вашей работе разрабатывать и применять на практике оригинальные идеи, необходимые для функционирования Вашего предприятия?	Процент ответов
Да, необходимо	11,2
Нет, этого не требуется	82,4
Затрудняюсь ответить	6,4

Распределение ответов на вопрос в таблице 3 свидетельствует о том, что насыщенность трудового процесса творческими элементами не является главным показателем, характеризующим содержательность труда работников сферы торговли и общественного питания. О том, что элементы творчества важны в работе, указали 11,2% респондентов. Большинство же опрошенных (82,4%) отметили, что этого не требуется в их работе. Еще 6,4% респондентов затруднились с ответом на предложенный вопрос. Данные ответов на этот же вопрос в опросе работодателей практически полностью совпадают с данными таблицы 3, за исключением варианта ответа о необходимости использования креатива в работе своих подчиненных. Только 7,9% респондентов из числа работодателей отметили, что их работникам необходимы элементы творчества в процессе трудовой деятельности.

В следующей таблице представлены эмпирические данные, характеризующие мнения респондентов о том, присутствуют ли в их работе элементы творчества.

Таблица 4

Наличие в профессиональном труде работников сферы торговли и общественного питания элементов творчества

Присутствуют ли в Вашей работе элементы творчества?	Процент ответов
Да, присутствуют	19,7
Нет, не присутствуют	70,5
Затрудняюсь ответить	9,8

Исходя из анализа данных, представленных в таблице 4, автор делает вывод о том, что творческие элементы все же присутствуют в профессиональном труде работников торговой сферы. Об этом говорят 19,7%

участников исследования из числа наемных работников. Однако большинство респондентов (70,5%) полагают, что их профессиональный труд лишен элементов творчества. Еще 9,8% опрошенных не смогли ответить на предложенный вопрос. Таким образом, диссертант делает вывод о том, что профессиональный труд работников сферы торговли и общественного питания слабо насыщен творческими элементами. Особенностью профессионального труда работников предприятий и организаций сферы торговли и общественного питания, работающих в Ставропольском крае, является отсутствие необходимости применения креатива в работе специалистов по найму.

Далее респонденты оценивали степень самостоятельности профессионального труда. Этот показатель был оценен с помощью вопроса о взаимодействии с другими сотрудниками предприятия при выполнении своих профессиональных обязанностей. Степень автономности профессионального труда работников сфер торговли и общественного питания в Ставропольском крае минимальна. Большинству респондентов постоянно приходится взаимодействовать с другими людьми при исполнении своих профессиональных обязанностей. Иногда это делают только 6,5% респондентов, принявших участие в исследовании. 1,8% опрошенных заявили, что им не приходится взаимодействовать по работе с другими людьми. Работодатели, принявшие участие в исследовании, также как и наемные работники считают, что профессиональный труд работников торговли и общественного питания обладает минимальной степенью автономности. Так считают 94,3% работодателей, возглавляющих предприятия сферы торговли и общественного питания. Все это позволило автору говорить о том, что степень самостоятельности профессионального труда работников сферы торговли и общественного питания находится на низком уровне. Выполнение трудовых функций в этой сфере требует постоянного взаимодействия с коллегами по работе.

В следующей сводной таблице представлены эмпирические данные, демонстрирующие интегральные показатели содержательности труда.

Таблица 5.

Значимость показателей содержательности труда в профессиональном труде работников сферы торговли и общественного питания

№ п/п	Структурные показатели содержательности труда	Очень значит	Не очень значит	Не значит
1	Насыщенность профессиональной деятельности творческими элементами	7,9	23,6	68,5
2	Насыщенность профессионального труда умственной деятельностью	43,8	39,4	16,8
3	Самостоятельность в выполнении профессиональных обязанностей	11,3	36,5	52,2
4	Сложность выполняемых профессиональных обязанностей	56,9	29,1	14,0

Для респондентов из числа работников сферы торговли и общественного питания наиболее значимым показателем содержательности труда является сложность в выполнении профессиональных обязанностей. На втором месте по значимости в оценках респондентов оказалась насыщенность профессионального труда умственной деятельностью. Не существенным в содержательности труда работников сферы торговли является насыщенность профессионального труда творческими элементами и самостоятельность в выполнении профессиональных обязанностей. Данные ответов на этот вопрос среди работодателей распределились аналогичным образом с разностью до трех процентов, поэтому автор не приводит эти данные в отдельной таблице.

Данные таблицы 5 позволили прийти к выводу о том, что наиболее важными факторами содержательности профессионального труда работников сферы торговли и общественного питания, являются сложность выполняемых обязанностей и насыщенность труда умственной деятельностью. Автор также делает вывод о том, что в содержательности труда работников торговой сферы и сферы общественного питания степень самостоятельности при выполнении профессиональных обязанностей и насыщенность творческими элементами не являются определяющими показателями.

Последний блок инструментария исследования относился к ценностно-мотивационной сфере личности работника сферы торговли и общественного питания. Данные таблицы 6 демонстрируют спектр терминальных ценностей работников торговли и сферы общественного питания. Сумма ответов на данный вопрос превышает 100%, так как респондентам было предложено указать до шести вариантов ответа.

Таблица 6

Терминальные трудовые ценности работников торговли и общественного питания

Ранг	Набор терминальных ценностей	%
1	Материальная обеспеченность	77,9
2	Возможность карьерного роста	41,4
3	Повышение профессионального статуса	34,9
4	Интересная работа	32,4
5	Профессиональное развитие	29,8
6	Самостоятельность в принятии профессиональных решений	25,5
7	Уважение коллег	21,8
8	Профессиональное признание	21,0
9	Возможность принятия управленческих решений	19,3
10	Хорошие отношения в коллективе	19,1
11	Уважение в обществе	14,8
12	Наличие социальных гарантий	14,4
13	Престижность работы	11,0
14	Возможность творческой деятельности	8,3

В наборе терминальных трудовых ценностей большинство респондентов материальный фактор ставят на первое место. Следующая

ценность по степени значимости – возможность карьерного роста. Также весьма значимой ценностью для работников сферы торговли и общественного питания является повышение своего профессионального статуса. Далее по степени значимости находится интересная работа.

Хорошие отношения в коллективе, уважение коллег, профессиональное признание, возможность принятия управленческих решений обозначили как значимые ценности около двадцати процентов респондентов, принявших участие в исследовании. Наличие социальных гарантий, престижность работы и возможность творческой деятельности, судя по данным исследования, не являются значимыми терминальными ценностями для большинства работников сферы торговли и общественного питания. Таким образом, диссертант делает вывод о том, что главным фактором, определяющим ценностно-мотивационное отношение профессиональных работников сферы торговли и общественного питания к содержательности своего труда, является материальная обеспеченность человека.

Для того чтобы раскрыть специфику ценностно-мотивационной сферы личности профессионального работника автор обращается к данным, характеризующим мотивы его трудовой деятельности. На вопрос о том, что заставляет вас трудиться в данном секторе экономики - 60,6% опрошенных работников отрасли торговли и общественного питания, принявших участие в исследовании указали на необходимость содержания и поддержки семьи как главную причину своей занятости в этом секторе. Для того, чтобы иметь возможность влиять на других в сфере торговли и общественного питания трудятся 2,0% респондентов, принявших участие в исследовании. Быть полезными другим людям хотят 9,8% респондентов. Занять достойное место в обществе, благодаря своему профессиональному труду собираются 6,1% респондентов, принявших участие в исследовании. Ради достойной должности и повышения своего профессионального статуса трудятся в сфере торговли и общественного питания лишь 11,5% респондентов. Еще 10,0% опрошенных затруднились с ответом на предложенный им вопрос. Таким образом, диссертант делает вывод о том, что главным побудительным мотивом работников сферы торговли и общественного питания является материальное вознаграждение с целью содержания себя и своей семьи. Профессиональные мотивы, судя по полученным данным, не определяют содержание труда наемных работников в сфере торговли и общественного питания.

Сопоставляя эмпирические данные о ценностном наборе работников сферы торговли и общественного питания, а также об их трудовой мотивации, автор делает вывод о том, что терминальные трудовые ценности начинают изменяться в сторону повышения важности профессиональных ценностей. А вот мотивы трудовой деятельности у работников сферы торговли и общественного питания все еще находятся под воздействием материальных стимулов к работе. Содержательность труда не оказывает в настоящее время решающего воздействия на мотивацию к профессиональной деятельности в сфере торговли и общественного питания.

Таким образом, данные проведенного эмпирического исследования показывают значительное расхождение между трудовыми ценностями работников сферы торговли и общественного питания и уровнем их трудовой мотивации. В наборе терминальных трудовых ценностей на втором месте после уровня материальной обеспеченности находятся нематериальные ценности, такие как возможность профессионального роста, признание в профессиональной среде и другие. Трудовая мотивация работников сферы торговли и общественного питания складывается в настоящее время исключительно из материальных стимулов в работе.

У топ-менеджеров и специалистов, наряду с материальными стимулами, большое значение в профессиональной деятельности играет содержательность труда. У рядовых работников сферы торговли и общественного питания доминирующей мотивацией к труду продолжает оставаться только материальное вознаграждение. Таким образом, можно сделать вывод о рассогласовании ценностной и мотивационной компоненты, определяющей содержательность труда работников сферы торговли и общественного питания.

Еще один вывод, который автор делает по итогам проведенного исследования, заключается в том, что кризис трудовых отношений в настоящее время еще не преодолен. Терминальные и трудовые ценности работников профессионального труда изменяются в соответствии с тенденциями в развитых странах, а мотивация к труду продолжает оставаться прежней.

Содержательность труда является определяющим фактором в профессиональной деятельности специалистов с высшим и средним специальным профессиональным образованием, занимающих высшие и средние должности в управлении на предприятии.

В оценке содержательности профессионального труда рядовыми работниками сфер торговли и общественного питания наиболее значимыми компонентами являются сложность трудовых функций и насыщенность трудового процесса умственной деятельностью; у специалистов данной сферы наиболее значимыми компонентами являются самостоятельность и насыщенность трудового процесса умственной деятельностью, у руководящих работников преобладают важность самостоятельности при реализации профессиональных функций, а также насыщенность трудового процесса элементами творчества.

В заключении подводятся главные итоги диссертационного исследования, обобщаются основные теоретические результаты диссертации, предполагаются концепции некоторых перспективных разработок. В частности, намечаются дальнейшие пути исследования проблемы.

По теме диссертации опубликованы следующие работы:

1. Статьи в изданиях, рекомендованных ВАК РФ

1 1 Кривцова, Т.С. Профессиональный труд: сущность и содержательность / Т.С. Кривцова // Гуманитарные и социально-экономические науки. 2006, №7(26) – С 35-38

2. Статьи и тезисы в других изданиях

2 1. Кривцова, Т.С. К вопросу о мотивации профессиональной деятельности в сфере торговли / Т.С. Кривцова // Горизонты научных исследований (Сборник статей ученых, аспирантов и соискателей) Часть 1 – Пятигорск. ПГТУ, 2004 С 281-284

2 2. Кривцова, Т.С. Специфика молодежного рынка труда / Т.С. Кривцова // Материалы научно-методической конференции профессорско-преподавательского состава «Повышение качества подготовки специалистов на основе новых образовательных технологий» (2-20 мая 2005 г) - Пятигорск, ПГТУ, 2005. С.140 - 141.

2 3. Кривцова, Т.С. Создание системы трудоустройства выпускников Пятигорского государственного технологического университета / Т.С. Кривцова // Материалы научно-методической конференции профессорско-преподавательского состава «Повышение качества подготовки специалистов на основе новых образовательных технологий» (2-20 мая 2005 г) - Пятигорск, ПГТУ, 2005 С 141-143.

2 4. Кривцова, Т.С. Проблемы практического применения теории мотивации А. Маслоу / Т.С. Кривцова // Научные труды Дни науки №29 – Пятигорск Технологический университет, 2005 С.104.

2 5. Кривцова, Т.С. Ценностные ориентации и мотивы деятельности в современной российской действительности / Т.С. Кривцова // Научные труды Дни науки №29 Материалы региональной научной конференции «Дни науки» – Пятигорск ПГТУ, 2006 С 66-68

2 6. Кривцова, Т.С. Изменения ценностных ориентаций и мотивов деятельности в современной российской действительности / Т.С. Кривцова // Научные труды Дни науки №29 Материалы региональной научной конференции «Дни науки» – Пятигорск ПГТУ, 2006 С 60-62.

2 7. Кривцова, Т.С. Показное потребление / Т.С. Кривцова // Научные труды №29 (часть 2) Окно в науку. – Пятигорск ПГТУ, 2006 С 188.

2 8. Кривцова, Т.С. Изменения ценностных ориентаций и мотивов деятельности студенческой молодежи / Т.С. Кривцова // Современные социально-философские и психолого-педагогические проблемы Сборник научных трудов Выпуск XIX/. - Москва-Ставрополь СевКавГТУ, 2006. С 168-170.

КРИВЦОВА Татьяна Сергеевна

**СОДЕРЖАТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА КАК ДЕТЕРМИНАНТА
ЦЕННОСТНО-МОТИВАЦИОННОГО ОТНОШЕНИЯ РАБОТНИКА
К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Подписано в печать 5 10 2007 г. Формат 60х84/16
Бумага типографская № 1
Гарнитура Таймс Усл печ л 1,5 Заказ № 1315 Тираж 100 экз
Отпечатано в типографии
ООО «Рекламно-информационное агентство на КМВ»,
357500, Ставропольский край, г. Пятигорск, ул. Февральская, 54,
тел (879-3) 33-36-56, тел/факс (879-3) 39-09-03