

На правах рукописи



**Ткачев Денис Игоревич**

**СОЦИАЛЬНЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ В СФЕРЕ ТРУДА И ТРУДОВОЙ  
МОТИВАЦИИ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ**

22 00 04 - «Социальная структура, социальные институты и процессы»

Автореферат диссертации  
на соискание ученой степени  
кандидата социологических наук



Новочеркасск 2007

Работа выполнена в государственном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Южно-Российский государственный технический университет (Новочеркасский политехнический институт)» на кафедре «Гуманитарные и социальные науки» Шахтинского института (филиала)

Научный руководитель

доктор социологических наук, профессор Бондаренко Ольга Васильевна

Официальные оппоненты

доктор философских наук, профессор Золотухин Валерий Ефимович

кандидат исторических наук, профессор Чапек Виктор Николаевич

Ведущая организация

Донской государственный технический университет

Защита состоится «31» мая 2007 г в 12 00 час на заседании диссертационного совета К 212 304 01 при государственном образовательном учреждении высшего профессионального образования Южно-Российского государственного технического университета (Новочеркасского политехнического института) ауд 107 главного корпуса по адресу 346428, г Новочеркасск Ростовской обл , ул Просвещения, 132, ауд 107

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования Южно-Российского государственного технического университета (Новочеркасского политехнического института) (г Новочеркасск, ул Просвещения, 132)

Автореферат разослан «24» апреля 2007 г

Ученый секретарь

диссертационного совета



Щербакова Л И

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность темы исследования.** Независимо от мировоззренческих или идеологических позиций труд признается основным естественным условием человеческой жизни. Он одновременно составляет свойство человеческой природы, является формой жизнедеятельности человека и общества. Изучение сферы труда, происходящих изменений качества рабочей силы и структуры совокупного труда, их взаимосвязи с трудовой мотивацией наемных работников, позволяют осуществлять научную диагностику состояния общества. Таким образом, анализ сферы труда можно рассматривать в качестве инструмента изучения всего общества и его перспективного развития, а сфера труда является определяющей, фундаментальной частью видоизменяющейся общественной системы.

Трансформационные процессы в России, сопровождающиеся системными преобразованиями общественного устройства, актуализируют исследование социальных перемен, особенно в столь важной сфере, как труд. Существенные изменения в трудовых отношениях, формирование рынка труда, появление трудовых организации, базирующихся на различных формах собственности, существенно повлияли в первую очередь на массовый наемный труд и объективно потребовали социальной реадaptации миллионов людей, основной социальный ресурс которых состоит в способности трудиться и производить полезные продукты.

На повестку дня остро стали проблемы социальной защиты работника, регулирования социальных процессов в сфере труда, эффективности работы институтов занятости, обеспечения трудовой мобильности, квалифицированного кадрового отбора, отлаживания системы оплаты труда, новое звучание получили такие проблемы, как удовлетворенность трудом, мотивация и стимулирование труда.

Научный и практический интерес к исследованию трудовой мотивации наемных работников обусловлен тем, что ее специфика, различный уровень мотивации к труду обусловлены особенностями социального расслоения и состоянием уровня жизни самих работников, для большинства из которых труд за плату является основным источником существования, а экономические условия жизни социально принудительными.

Вынужденная материальная зависимость, угроза безработицы, страх потерять работу и профессиональную квалификацию под натиском технологических новшеств смещает ценность труда в инструментальную часть ценностной шкалы современного россиянина и выводит на первостепенные позиции внешние к человеку, принудительные мотиваторы его труда. На фоне этих тенденций неизбежно разрушается традиционный трудовой этос, подвергается общей деструкции сама культура профессионального труда и существенно снижается субъективная значимость общественной пользы труда, его социальная направленность, поскольку у труженика (как и у большинства работодателей) преобладает прагматический настрой.

Комплексное осознание этих негативных тенденций, потребность в углубленном анализе состояния и причин кризисного развития социально-трудовой сферы, желание выявить потенциал и ресурсы совершенствования системы мотивации труда предопределили авторский интерес к проблеме данного диссертационного исследования

**Степень разработанности проблемы** обусловлена тремя факторами наличием большой социологической традиции в изучении трудовых отношений, что создает методологическую опору настоящему исследованию, актуальностью эмпирических исследований современного труда россиян и возможностью опираться на научные результаты фактического свойства, обосновывать и сравнивать собственные выводы с накопленными в отечественной науке данными, а также определенными, хотя и фрагментарными, теоретическими наработками в области изучения эволюции трудовой сферы переходного российского общества и изменения мотивационной составляющей труда

Социологическая традиция в исследованиях труда, идущая от А Смита, Г Гегеля и Г Зиммеля, опирается на приоритетность социальных аспектов общественного труда и рассмотрение труда как важнейшей формы человеческой жизнедеятельности. Они признавали определяющее влияние социальных отношений по труду на процессы всего общественного генезиса и конкретно-исторических социальных преобразований.

Неклассические социологические теории XX века поставили под сомнение приоритетность производственной деятельности и первостепенную значимость материального, предметно-преобразующего труда в частности. Они связаны с преодолением границ «трудовой парадигмы», «трудовой природы» социальной реальности и обусловлены самим изменением общества и социальной структуры общественного труда.

К. Оффе глубоко и всесторонне проанализировал развитие новых общественных тенденций, в частности, повышение уровня жизни и социального гедонизма, которые отчасти деактуализировали сферу труда как фундамент современного общества, порождая дауншифтигерские практики и идейно девальвируя значимость трудовой включенности человека и напряженной работы как таковой. Эти новые тенденции легли в основу разработки концепции «конца трудового общества».

Российский исследователь Е. Ф. Молевич сформулировал две методологические проблемы современных социологических исследований труда: инерционную сфокусированность частных социологических теорий на анализ социальных проблем преимущественно наемного труда в индустриальной сфере и редукционизм в определении труда как предметно-преобразующей материальной деятельности.

Вместе с тем, в отечественной науке представлены и более широкие подходы к сущности современного труда. Например, О. В. Ромашов рассматривает его как целесообразную созидательную деятельность по производству материальных и культурных ценностей. В. В. Щербина, не просто рассматривает труд как социальную деятельность, но и анализирует его в

рамках концепции «трудового поведения», что, безусловно, актуализирует интересующий нас мотивационный элемент

Научный анализ труда В А Ядов, О И Шкаратан, В В Карачаровский направили на культурное содержание трудовой деятельности. Культурологический взгляд актуализирует социальную аксиологию труда, позволяя рассматривать ценности как мощные субъективные мотиваторы участия человека в общественно-организованном труде и формирования особенностей осуществления трудовой деятельности

Известный российский социолог Ж Т Тощенко, систематизируя этапы развития мировой социологии труда, акцентировал внимание на проблеме социальных резервов труда, обращаясь к опорным методологическим принципам классических подходов

Основоположником теории трудовой мотивации можно считать М Вебера, который полагал, что в традиционном обществе стимулом к труду служит приемлемый стандарт жизни

Важное значение экономическим стимулам в начале XX века придавал Ф Тейлор, ему приписывается разработка модели «экономического человека»

А Маслоу является автором одной из самых распространенных концепций трудовой мотивации, научные выводы которой послужили отправной точкой для многих социологических разработок. Основные идеи А Маслоу получили дальнейшую разработку в трудах Ф Харцберга, Д МакКлелланда, М Х Мескона

Фундаментальные основы отечественных исследований в области мотивации труда заложили известные российские ученые А К Гастев, С Г Струмилин, Л С Выготский

Среди отечественных теорий большой интерес представляют концепция «устойчивого мотивационного ядра», которую изложили А Г Здравомыслов, В П Рожин, В А Ядов в совместной работе «Человек и его работа», а также диспозиционная теория саморегуляции социального поведения личности В А Ядова

В концепции трудовой мотивации Г Н Соколовой акцент сделан на диалектике взаимосвязи мотива и стимула, или, на другом уровне, социальной установки работника и объективных факторов, подвигающих его к труду

Социально-философские аспекты мотивации труда труд были рассмотрены в трудах И И Чангли, Ж Т Тощенко, А Г Симакова

Вместе с тем сложность и противоречивость протекания трансформационных процессов в современном российском обществе обусловила исследовательский интерес к новым социальным реалиям в сфере труда, поскольку социоструктурные сдвиги, обусловленные реструктуризацией форм собственности, привели к изменению структуры мотивации наемных работников и механизмов ее реализации. Теоретическое осмысление социоструктурных перемен в сфере труда, отсутствие системных обобщений научно-прикладного характера по выявлению взаимосвязи социальных изменений в сфере общественно организованного труда и трудовой мотивации в современной России предопределили исследовательскую стратегию данной работы

**Объектом исследования** в данной работе выступают социальные процессы, протекающие в сфере труда, вызванные реформированием современного российского общества

**Предметом исследования** являются социальные отношения в сфере труда и трудовая мотивация наемных работников

**Цель диссертационной работы** исследовать взаимосвязь социальных изменений в сфере общественно организованного труда и трудовой мотивации в современной России

#### **Задачи диссертационного исследования**

- рассмотреть социальную сущность труда, теоретико-методологические подходы к социологическому исследованию процессов в сфере труда,
- выявить особенности изменений трудовой мотивации россиян в последние десятилетия; мотивация труда ее типы и компоненты,
- исследовать социальные перемены в сфере труда, вызванные реформированием российской экономики,
- проанализировать адаптационные процессы в сфере труда, их связь с изменениями стимулов к труду наемных работников,
- охарактеризовать трудовую миграцию как способ адаптации к новым условиям труда, ее особенности в России и региональную специфику,
- изучить негативные тенденции в сфере труда и мотивации трудовой деятельности в современном российском обществе

**Теоретико-методологической основой исследования** являются идеи и выводы, сформулированные отечественными и зарубежными авторами в области труда и теории мотивации труда, а также труды ученых по проблемам занятости наемных работников, работающих в различных сферах труда. Автор опирался на принципы системного и сравнительного анализов, комплексного подхода, историзма, общеметодологические принципы познания социальной действительности: объективность, взаимообусловленность объективного и субъективного в социальных процессах.

**Эмпирическую базу исследования** составили данные государственной статистики, материалы исследований российской социологической службы «Мониторинг», Фонда Общественного мнения. В работу включены результаты конкретно-социологических исследований, выполненных социологическими центрами г. Москвы, а также авторские изыскания, выполненные в 2006 году. Было опрошено 236 наемных работников в г. Шахты, Ростовской области. Метод – анкетный опрос.

#### **Научная новизна диссертационного исследования** состоит в

- рассмотрены социальная сущность труда и теоретико-методологические подходы к социологическому исследованию процессов в сфере труда, в которых охарактеризована эволюция отхода от «трудовой парадигмы», «трудовой природы» социальной реальности к концепции «конца трудового общества», обусловленной самим изменением общества и социальной структуры общественного труда,
- выявлено, что в настоящий период произошло изменение терминального типа мотивации труда, замещение его инструментальным, наибольшую значимость приобрел такой фактор трудовой мотивации, как

заработная плата, доминирующими являются принудительные мотивы труда, происходит смещение ценностей труда на периферию ценностной шкалы, деградация трудового сознания, разрушение профессиональной этики,

- исследованы социальные перемены в сфере труда, вызванные реформированием российской экономики, которые существенно изменили отношение к труду, оно формируется под влиянием ряда факторов уже не нормативно-аксиологического характера, ведущими из которых являются уровень оплаты труда, справедливость оплаты труда, возможность карьерного роста, содержание трудового процесса и отношение к труду,

- проанализированы адаптационные процессы в сфере труда и их связь с изменениями стимулов к труду наемных работников, установлено, что внешняя сторона процесса адаптации к новому типу социального взаимодействия в сфере труда и новым формам его регуляции становится временно более значимой, нежели собственно отношение к труду, доказано, что в условиях преобразования социально-трудовой сферы материальные стимулы к труду приобретают абсолютно приоритетный характер, что обусловлено принудительностью механизмов мотивации в целом,

- охарактеризованы трудовая миграция как способ адаптации к новым условиям труда, ее особенности в России и региональную специфику, подтверждено, что мотивы трудовой миграции носят преимущественно материально-прагматический характер, а конфликтогенность трудовой миграции свидетельствует о дисфункции механизмов регулирования развития социально-трудовой сферы на региональном и местном уровнях,

- изучить негативные тенденции в сфере труда и мотивации трудовой деятельности в современном российском обществе, осуществлен анализ нестандартных видов занятости и нелегальных трудовых практик, а также гендерных, геронтологических и ювенальных аспектов трудовой занятости в современной России, выявлены их общие типологические черты и охарактеризована национально-историческая специфика

Новизна постановки проблемы и предлагаемых подходов к ее решению нашли отражение в основных тезисах работы

### **Положения, выносимые на защиту**

1 Анализ социально-структурных и организационных изменений в современном обществе, приводит к выводу, о необходимости последовательного отказа от «трудовой парадигмы», учитывающего снижение статуса и уровня самоорганизации рабочего класса, диверсификацию социальных ресурсов значительной части наемных работников, возросшую мобильности и развитие непродуцированной сферы социальной активности. Вместе с тем в современных исследованиях сохраняется методологическая нацеленность на приоритетное изучение социальных аспектов общественного труда, одним из актуальных направлений которого является анализ социальных стимулов труда, особенностей трудового поведения и мотивационных установок работников

2 В трансформирующемся российском обществе меняются структура трудовой занятости, статус наемного труда, система социально-групповых взаимодействий в трудовой сфере, существенные изменения претерпевает

трудовая мотивация В этих условиях повышается значимость деятельностного и ценностно-рационального аспектов процессов социальной адаптации работающих к новой системе найма, трудовой конкуренции, безработице, профессионализации, образовательной подготовке

Если анализ социальной активности работающих выявляет позитивную динамику адаптации, то исследование группового сознания наемных работников показывает аксиологическую дезадаптацию значительной части взрослых трудоспособных россиян к новой экономической модели

3 Мотивация труда людей, занятых в общественно-организованном труде, всегда преимущественно опирается на материальное стимулирование. Однако включает в себя и сложно организованную систему нематериальных факторов, побуждающих к труду, которые в современном российском обществе оказываются в значительной степени деактуализированными. В структуре материальных поощрений доминантным мотиватором становится уровень заработной платы, вторым по значимости социально-экономическим фактором выступает стабильная занятость, при этом сама ценность труда инструментализируется, что обусловлено действием внешних, принудительных социальных механизмов трудовой мотивации.

4 Существенная часть негативных моментов в стимулировании и мотивации труда связана с адаптацией работодателей и наемных работников к новому типу социального взаимодействия в сфере труда и к рыночным формам его регуляции. Кризис трудовой мотивации обусловлен развитием объективного и субъективного социального отчуждения в сфере труда, смещением ценностей труда на периферию ценностной шкалы, деградацией трудового сознания работающих и относительной их депрофессионализацией, выражающейся, в частности, в общем упадке профессиональной этики.

5 Процессы трудовой миграции, как внешней, так и внутренней, свидетельствуют о социальных изменениях в сфере труда и заметной эволюции мотивационных установок работающих. Они подтверждают доминирование прагматических материальных мотивов в поиске рабочих мест и трудоустройстве. Формирование типичной структуры конфликтного взаимодействия в ситуациях сочетания безработицы местного населения и вовлечения трудящихся-мигрантов отражает дисфункцию институтов регулирования сферы труда на региональном и местном уровнях.

6 Новые нестандартные виды занятости и нелегальные трудовые практики в целом оказывают преимущественно негативное влияние на рынок труда и трудовую адаптацию работающих, вместе с тем, выявлены частные виды таких практик, которые могут способствовать адаптации населения к рыночной модели экономики. Гендерные, геронтологические и ювенальные аспекты трудовой занятости в современной России обладают как общими для мировых тенденций, так и специфическими характеристиками, в частности, вытеснением работников старших возрастов с рынка труда, относительно высокой степенью дискриминации и притеснения отдельных групп населения в сфере труда, неразвитостью правосознания работающих граждан.

**Научно-практическая значимость** исследования определяется теоретическим осмыслением происходящих социальных изменений в сфере



труда, вызванных трансформированием российского общества, позволяющие выявить и обосновать особенности трудовой мотивации наемных работников, на основе которых можно совершенствовать социальное управление трудом и повышать его экономическую эффективность. Выводы и положения диссертационной работы применимы в деятельности государственных органов по регулированию рынка труда на локальном уровне городского социума. Результаты исследования могут быть использованы в процессе преподавания общих курсов социологии, а также при разработке и чтении курсов лекций по экономической социологии и социологии труда.

**Апробация работы.** Основные положения и выводы диссертационного исследования докладывались и обсуждались на двух научных конференциях, докладывались на семинаре аспирантов и соискателей, опубликованы в монографии, брошюрах и статьях общим объемом 12,3 п.л.

**Структура диссертации** включает введение, две главы, состоящие из шести параграфов, заключение и список литературы из 277 источников.

## **ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ**

Во «Введении» обосновывается и раскрывается актуальность темы исследования, определяется степень научной разработанности проблемы, ставятся исследовательские задачи, излагаются методы исследования, формулируются научная новизна и основные положения, выносимые на защиту, определяется практическая значимость, и освещаются формы апробации работы.

В Главе I. «Теоретические основы исследования сферы труда и трудовой мотивации наемных работников в современной России» рассматриваются социальная сущность труда, теоретико-методологические подходы к исследованию сферы труда и трудового поведения, мотивация труда ее типы и компоненты, исследуются социальные перемены в сфере труда, вызванные реформированием российской экономики.

В параграфе 1.1 «Социальная сущность труда, теоретико-методологические подходы к социологическому исследованию сферы труда и трудового поведения» подчеркивается, что труд является основной формой жизнедеятельности человеческого общества, главным условием его бытия, основой общественного устройства. Роль труда в общественном производстве и в обществе возрастает, а сам труд становится более сложной и творческой, высокопрофессиональной деятельностью.

Согласно утвердившемуся взгляду в современной научной литературе специфика социологического подхода к исследованию труда состоит в изучении социальных аспектов труда как системы общественных отношений, в определении его влияния на генезис и преобразование общества.

Этот подход получил название «трудовой парадигмы», который начал постепенно утрачивать свое значение в конце XX в.

Главной причиной при обосновании отказа современной социологии от «трудовой парадигмы» считается разрушение привычной формы «трудового

общества», т е такого, в котором именно производственная деятельность диктовала условия всем прочим сферам жизни, определяла социальный статус индивидов и групп, являлась критерием самооценки и условием самоуважения человека

По мнению автора, анализ социально-структурных и организационных изменений в современных обществах, приводит к выводу, о необходимости последовательного отказа от «трудовой парадигмы», учитывающего снижение статуса и уровня самоорганизации рабочего класса, диверсификацию социальных ресурсов значительной части наемных работников, возросшую мобильности и развитие непродуцированной сферы социальной активности Оно связано, прежде всего, с крупными подвижками в социальной структуре, ее усложнением

В современных обществах наблюдается тенденция процесса перемещения труда из эпицентра жизнедеятельности людей в разряд инструментальных ценностей и как следствие кризиса трудовой этики, объясняемой в частности девальвацией религиозных установок и усилением привлекательности гедонизма, фактической элиминацией человеческого фактора вследствие доминирования техноцентристских подходов в организации труда а также значительно возросшей безработицей Наконец, трансформация обусловлена модернизацией статуса труда в современном глобальном информационном обществе и появлением «новой» безработицы, в которой преобладают структурные причины Эти тенденции легли в основу разработки концепции «конца трудового общества»

Вместе с тем в современных исследованиях сохраняется методологическая нацеленность на приоритетное изучение социальных аспектов общественного труда, одним из актуальных направлений которого является анализ социальных стимулов труда, особенностей трудового поведения и мотивационных установок работников

Диссертант обращает внимание на то, что трудовое поведение наемного работника, являясь модификацией и разновидностью социального, представляет собой совокупность индивидуальных сознательных действий и поступков, показывающих направленность и интенсивность реализации его потенциала Оно отражает функциональный алгоритм производственного процесса и является формой адаптации работника к требованиям и условиям данного процесса и социального окружения Выражая характерологические черты, качества личности работника, трудовое поведение выступает в виде определенных стандартов, стереотипов, профессиональных установок, способа и средств воздействия человека на окружающую его среду, которые интернализированы индивидом в процессе социализации и конкретного жизненного опыта

Появление данной категории он объясняет тем, что работник в той или иной степени держит дистанцию между своими трудовыми функциями и наличными способностями, возможностями, установками и намерениями по их реализации Иначе говоря, трудовые функции как правило выступают прежде всего средствами и условиями обеспечения его целей, интересов и потребностей

Рассмотрен комплекс проблем анализа трудового поведения и культуры труда, современных исследований трудового сознания и динамики соответствующих ценностных ориентаций

**В параграфе 1.2 «Мотивация труда: понятия, типы и компоненты»** автор исследует проблемы трансформации трудовой мотивации, типы и компоненты мотивации, механизмы повышения трудовой мотивации, типологию мотивов труда

Автор обращает внимание, что понятие «мотивация труда» до сих пор не имеет одного общепринятого и исчерпывающего определения, так как это очень сложное и неоднозначное явление, включающее в себя множество различных факторов, и механизмов, делящееся на несколько типов и уровней. В работе достаточно подробно рассмотрены типы и компоненты мотивации, проанализированы ее многочисленные научные определения

Исследования, проводимые в советский период, помогли проследить динамику изменения типа трудовой мотивации с течением времени и в контексте смены идеологии Тип мотивации труда, свойственный советским трудящимся, был терминальным, труд был направлен в первую очередь на карьерный рост и самореализацию В начале 1980-х гг «произошел резкий, скачкообразный перелом в массовом сознании, выразившийся в том, что идеологические клише, пропагандирующие трудовую инициативу, ответственность каждого работника, были "побеждены реальностью" и перестали восприниматься»<sup>1</sup>

Проведенные исследования трудовой мотивации показали, что она не связана с формой собственности на средства производства прямым и непосредственным образом В постсоветский период трудовая мотивация не изменилась с точки зрения своей структуры, несмотря на ряд других факторов, таких как смена идеологии, трансформация экономики «структура мотивации к труду не претерпела принципиальных изменений за период российских реформ Исследования показали также, что изменение отношений собственности не приводит (и, видимо, не должно приводить) к изменению мотивации труда наемных работников Один из основных выводов повторных исследований не отмечено усиления наиболее эффективных типов мотиваций достижительной, интеллектуальной, скорее, имеет место даже ослабление данной мотивации»<sup>2</sup>, но все же некоторые изменения произошли изменилась значимость тех или иных факторов в структуре мотивации труда

Исследуя трудовую мотивацию в современном российском обществе, можно отметить ряд моментов Во-первых, произошло изменение терминального типа мотивации труда, замещение его инструментальным Во-вторых, наибольшую значимость приобрел такой фактор трудовой мотивации, как заработная плата Это связано с тем, что пока витальные потребности не удовлетворены, их актуальность возрастает Механизмы стимулирования трудовой мотивации в нашей стране находятся в состоянии развития, и над

<sup>1</sup> Темницкий А.П. Отношение к труду рабочих России и Германии терминальное и инструментальное // Социологические исследования – 2005 – № 9

<sup>2</sup> Изменилась ли мотивация труда рабочих в 1990-е годы? // Мир России – 2005 - № 4 С. 35

побудительными мотивами труда в целом преобладают принудительные труд рассматривается скорее как средство для существования, а не сфера свободной социальной самореализации человека

Результаты исследования свидетельствуют, что труд имеет самостоятельную ценность для относительно небольшой части работников и инструментальную ценность для большинства. Трудовые ценности дифференцированы у работающих по найму, безработных и предпринимателей. Типы мотивации и структуры трудовых ценностей зависят от социально-демографических характеристик работников, в частности, от рода занятий и возраста. Наиболее значимой ценностью для занятого населения остается хороший заработок (64,8%), второе место занимает гарантия стабильной занятости (36,8 %), третья интересная творческая работа (34,9 %)

Выделенные благодаря данному исследованию мотивы труда можно обозначить следующим образом: главным из них является мотив стабильности и безопасности, стремление к устойчивому материальному положению. Производными от этого мотива, а так же дополнительными являются следующие мотивы: «своевременность выплаты заработной платы, содержание, условия и организация труда, возможность переобучения и повышения квалификации, отношения в коллективе, отношение администрации к работникам, а также устойчивость положения предприятия и перспективы стабильной занятости». Все вышеперечисленные мотивы относятся к внешним мотивам. Только у группы высокооплачиваемых работников существуют элементы мотивов причастности и самореализации. В целом доминирующими являются принудительные мотивы труда. Возможно, это говорит о превалировании инструментального отношения к труду в реальности, которое сочетается с существованием не до конца разрушенного терминального типа мотивации в структуре ценностей.

Одним из серьезнейших факторов, мешающих управлению мотивацией труда с помощью материального стимулирования, является монополия на рынке труда. Работники в высокой степени зависят от работодателя, монополия покупателей труда заставляет продавцов труда – наемных работников принимать навязываемые им условия.

В реальной практике используется целый ряд механизмов повышения трудовой мотивации. Среди них выделяются повышение заработной платы, система материальных поощрений, социальные преимущества, дополнительные отпуска и т.д., которые могут варьировать в зависимости от конкретной ситуации, личностных особенностей работников, а также применительно к той или иной социальной группе. В работе рассмотрены негативные аспекты практики управления мотивацией в трудовом процессе.

В работе рассмотрены проблемы повышения МРОТ и внедрения эффективных моделей материального стимулирования труда, повышения качества рабочей силы и программ совершенствования профессиональной квалификации.

**В параграфе 1.3. «Реформирование экономики российского общества и социальные перемены в сфере труда» рассмотрена структура трудовой деятельности, этапы общественных перемен и проблема дезадаптации**

работников, изменения трудоустройства и рыночные механизмы регуляции трудовых отношений

В динамике развития современного российского общества накладываются друг на друга процессы перехода от индустриального общества к постиндустриальному, от планового к рыночному, от авторитарного к демократическому. Все они развиваются достаточно интенсивно, и, несомненно, накладывают свой отпечаток на состояние трудовой сферы, которая тоже захвачена состояниями транзисии. Меняется структура трудовой занятости, статус наемного труда, система социально-групповых взаимодействий в трудовой сфере, существенные изменения претерпевает трудовая мотивация.

На первом этапе общественных перемен наиболее остро стояли проблемы социальной дезадаптации работающих. Они затронули практически все группы наемных работников, независимо от квалификации, отраслевой принадлежности, региона проживания. В начале перехода к рыночной экономике стали наиболее уязвимы лица, трудящиеся в бюджетной сфере, инженеры, научные сотрудники, представители редких специальностей, представляющие собой «невостребованную на трудовых рынках высококвалифицированную рабочую силу»<sup>3</sup>.

Рынок труда был сегментирован на государственный и частный сектор, причем различия в оплате аналогичного труда в этих двух сегментах до сих пор остаются весьма значительными<sup>4</sup>. Одновременно весьма активно начали формироваться новые слои общества, выделявшиеся из ранее однородной массы тружеников. Вышли за пределы сферы наемного труда предприниматели среднего и высокого уровней, значительная часть малых предпринимателей приобрела статус самозанятого населения, появились разнообразные группы наемных работников в новых сферах социально-экономической активности.

Существенно изменилась система устройства на работу, вызвавшая реадaptацию и люмпенизацию части тружеников. После перехода от командно-административной системы к рыночной произошел разрыв между рынком образования и рынком труда, из-за этого дисбаланса рынок труда также потерял часть своего потенциала, испытывая дефицит нужных специалистов, и пострадало население. В первую очередь, из-за бессмысленной траты материальных ресурсов и времени. До сих пор значительная часть населения, около четверти взрослых трудоспособных россиян<sup>5</sup>, никак не может адаптироваться к новой системе ценностей, декларируемых обществом, не видит способов вписаться в новую экономическую модель.

В современной России существенно изменилось и отношение к труду, оно формируется под влиянием ряда факторов уже не нормативно-аксиологического характера, ведущими из которых являются уровень оплаты

<sup>3</sup> Немерюк Е. Е. Специфика социальной циркуляции в современном российском обществе // Вестник РУДН. Сер. Социология – 2003 – № 6–7. С. 146.

<sup>4</sup> Галкин А. А. Тенденции изменения социальной структуры // Социологические исследования – 1998 – № 10. С. 85.

<sup>5</sup> См. Базисные принципы социальной доктрины России // Народонаселение – 2005 – № 2.

труда, справедливость оплаты труда, возможность карьерного роста, содержание трудового процесса и отношение к труду. Уважение к труду как к ценности постепенно снижалось из-за относительно низкого уровня оплаты труда большей части населения, отсутствия рациональной системы оценки качества трудовых ресурсов, грамотного стимулирования во внутренней трудовой политике большинства производителей, что подтвердили и данные авторского эмпирического исследования. Огромную роль в современном отношении к труду приобрели такие рыночные механизмы, как трудовая конкуренция и безработица.

Вследствие всего этого на современном этапе развития российского общества развитие трудовой сферы существенно усложняется и обрастает специфическими противоречиями, которые требуют своего научного осмысления и обоснования новых социально-управленческих решений в области внутренней экономической политики. Среди них доминируют следующие трансформация социальной структуры трудящихся, вылившаяся в поляризацию населения по уровню доходов, растущая неудовлетворенность заработной платой, постепенное истощение физических профессиональных и нравственных ресурсов работающего населения. Также значимыми проблемами по-прежнему остаются нарушение прав наемных работников, теневизация доходов, гендерная асимметрия и дискриминация в трудовой деятельности. Каждая из этих проблем достаточно подробно раскрыта в тексте диссертационной работы, приведены результаты многочисленных современных исследований, рассмотрены субъективные и объективные стороны изменения отношения работников к труду. Приведены аргументы обоснования новой социальной доктрины комплексной государственной политики в сфере труда.

**В трех параграфах второй главы «Основные тенденции в сфере труда и трудовой мотивации в современной России»** предметом анализа были процессы и факторы стимулирования трудовой деятельности, изменение структуры и методов стимулирования, проблемы трудовой миграции и ее региональная специфика, показаны негативные тенденции в сфере труда и их влияние на рынок труда.

**В параграфе 2.1. «Адаптационные процессы в сфере труда и изменения стимулов к труду наемных работников»** рассмотрены противоречия в сфере труда переходной экономики, сложности адаптации работников к условиям рынка, проблема формирования нового типа работника, подробно рассмотрены особенности внедрения новых стимулов к труду.

На этапе перехода российского общества к рыночной экономической системе и становления принципиально новых социальных отношений по труду возникает ряд негативных моментов, связанных с адаптацией к новому типу социального взаимодействия в сфере труда и новым формам его регуляции. При этом внешняя сторона процесса становится временно более значимой, нежели собственно отношение к труду. Можно даже уверенно говорить о том, что в настоящий период развивается кризис трудовой мотивации.

Среди факторов, обусловивших наступление противоречивого переходного периода в развитии трудовой сферы, усложнивших адаптационные процессы перехода к рыночной экономике, следует в первую очередь назвать

следующие специфику вторичной трудовой социализации в советский период, формирование особого типа работника, соответствовавшего потребностям командно-административной системы, искажение представлений работающих о соотношении вклада в трудовой процесс и его оплаты, относительно низкий уровень профессиональной культуры, деградация трудового сознания, малая распространенность обоснованных систем оплаты труда, основанных на качестве труда и его эффективности, и др. Каждое из этих социальных явлений достаточно подробно рассмотрено в диссертационной работе

Особый тип работника, который сформировался под воздействием командно-административной системы, можно социально охарактеризовать следующим образом: ему свойственны низкая степень инициативности и стремление работать как можно меньше, продиктованное распределительной системой и отсутствием конкуренции<sup>6</sup>. К началу 90-х годов, по данным исследований, «в экономике доминировал тип работника, физически «изношенного», с высокой степенью социальной и профессиональной усталости, с деформированной нравственностью, низким уровнем притязаний в сфере потребления, с явно выраженным нежеланием принимать на себя ответственность и боязнью инициативы. Характерными были слабая выраженность достижительных ценностей труда и достаточно сильные установки, сочетавшие стремление к высокому заработку и минимизацию трудовых усилий»<sup>7</sup>. В то же самое время для успешного функционирования рыночной экономики общества с постиндустриальной проекцией развития требуется совершенно другой тип работника: творческий, образованный и инициативный с одной стороны, гибкий и адаптивный с другой.

Поскольку процессы адаптации происходили в основном стихийно, и не было создано эффективной системы их институциональной поддержки, развивающиеся рыночные сегменты национальной экономики не смогли в большинстве своем принять работников, возвращенных при командно-административной модели организации труда, так как они не соответствовали ее потребностям к качеству труда, профессиональной структуре, ценностной установке в отношении труда. Деградация трудового сознания проявила себя и в современной действительности «по данным эмпирических исследований, в современной России трудовое сознание не менее 80% работников деградировано. Из него вытеснено почти все то, что имеет отношение к общественно полезному смыслу трудовой деятельности»<sup>8</sup>. Деградация трудового сознания выражается и в консервации новой структуры потребностей, смещая факторы мотивации труда в сторону исключительно материальных стимулов. Естественно, что она существенно дополняется упадком профессиональной этики.

Несмотря на существование негативных моментов, перечисленных выше,

<sup>6</sup> Бреев Б.Д. Безработица в современной России – М. Наука, 2005. С. 131.

<sup>7</sup> Козырева П.М. Некоторые тенденции адаптационных процессов в сфере труда //

Социологические исследования – 2005 – № 9. С. 37.

<sup>8</sup> Пугачев В.П. Микрополитика в мотивации трудовых ресурсов современной России //

Вестник Московского университета. Сер. 18. Социология и политология – 2002 – № 1. С. 133.

формируется и позитивная тенденция протекания адаптационных процессов. Во-первых, отмечено возрастание доли граждан с активным типом адаптации к новым трудовым условиям, хотя пассивный все же преобладает. Во-вторых, происходит постепенное формирование нового типа работника, полноценно включенного в условия рыночной экономики. Можно сказать, что наиболее успешно адаптировавшимися на данный момент является та категория граждан, которая занимается предпринимательской деятельностью: она обладает капиталом социальных связей, профессионализмом, знанием своего потенциала и потребностей рынка труда.

Подробно рассмотрены различные аспекты внедрения новых стимулов к труду.

В параграфе «2.2. Трудовая миграция как способ адаптации к новым условиям труда, ее региональная специфика» показан опыт привлечения мигрантов на Западе, особенности трудовой миграции в современной России, причины роста доли мигрантов в сфере труда, влияние трудовой миграции на экономику страны, исследована структура трудовой миграции.

Опыт таких стран, как Франция, ФРГ, США, и др. показал, что привлечение иностранной рабочей силы, как низкой, так и высокой квалификации способствует экономическому росту, поскольку помогает заполнить малопrestiжные отрасли производства, в которых существует дефицит трудовых ресурсов, и сокращает затраты времени и финансовых средств государства на образование, способствует росту технологий за счет использования опыта других стран. Трудовая миграция является наиболее предпочтительной стратегией трудоустройства в регионах с кризисными явлениями в области производства.

Трудовая миграция является достаточно распространенным явлением в современной России. С 1992 по 2006 гг. она эволюционировала из стихийного в организованный процесс, но до сих пор лишь 10 % трудящихся – мигрантов прибывают в нашу страну на законных основаниях под контролем соответствующих органов исполнительной власти.<sup>9</sup> Причины распространения процессов трудовой миграции в современном российском обществе можно разделить на внешние (связанные с международными процессами) и внутренние (связанные с трансформациями российского общества), а также на связанные с потребностями экономики и связанные с потребностями населения. Все они проанализированы в работе с попыткой выявить их мотивационную подоплеку.

Потребности России, как принимающей страны, в иностранных трудящихся вызваны демографическим кризисом, приведшим к старению населения, постепенному сокращению числа граждан трудоспособного возраста. Другой причиной привлечения трудящихся мигрантов является недостаток рабочих рук в некоторых сферах производства, причиной которых является установка на беззанятость, имеющая место среди таких групп граждан,

<sup>9</sup> Дмитриев А. В., Пядухов Г. А. Этнические группы трудящихся – мигрантов и принимающее общество: взаимодействие, напряженность, конфликты // Социологические исследования. – 2006. – № 9. С. 86.



как высококвалифицированные безработные старших возрастов и низкоквалифицированные трудовые резервы средних возрастов<sup>10</sup>

Причинами, вынуждающими население участвовать в процессах трудовой миграции, являются отсутствие рабочих мест, бедственное материальное положение домохозяйств, более низкий уровень оплаты труда в регионах их проживания. Исследование домохозяйств трудовых мигрантов позволило получить подтверждение того, что «основными побудительными мотивами трудовой миграции являются экономические»<sup>11</sup>

Влияние процессов трудовой миграции на развитие экономики России, а также на динамику регулирования проблем рынка труда далеко не однозначно. Можно выделить как позитивные, так и негативные аспекты влияния данных процессов как на экономику и сферу занятости принимающей стороны, так и на материальное, социальное, физическое самочувствие трудовых мигрантов. Сочетание безработицы местного населения и вовлечения трудящихся мигрантов приводит к недовольству местных жителей и развитию конфликтов между населением и трудовыми мигрантами, между населением и работодателями, между населением и местными властями и т.д. Среди иностранных и российских трудовых мигрантов возникает конкуренция, которая приводит к развитию межнациональной напряженности, ксенофобии, другим проявлениям национальной интолерантности, хотя объективно влияние распространения трудовой миграции на рост безработицы невелико «с ее ростом на 1 % безработица увеличивается всего на 0,2 %»<sup>12</sup>

Отсутствие рациональной законодательной базы, регламентирующей условия найма на работу для трудовых мигрантов, организаций, контролирующих законность условий трудоустройства мигрантов, обеспечивающих защиту их прав, приводит с одной стороны к дискриминации данной категории трудящихся, а с другой стороны к развитию неформальных и криминальных практик миграции и трудоустройства.

Несмотря на то, что трудовая миграция в некоторой степени помогает решению проблем безработицы, способствует улучшению бедственного материального положения некоторой части граждан, очень часто она является причиной нерационального использования трудовых ресурсов, неэффективных инвестиций в человеческий капитал. Таким образом, трудовая миграция «конфликтотенна по своей природе»<sup>13</sup>, что доказывает проведенный в работе анализ различных потоков этнической миграции.

Российские трудовые мигранты не менее многочисленны, чем иностранные. В основном, это мужчины, с высшим и средним специальным

<sup>10</sup> Жидкова Е. М. Ориентация на незанятость среди проблемных групп рынка труда // Социологические исследования – 2006 – № 3 С 54–57

<sup>11</sup> Бадыштова И. М. Специфика домохозяйств трудовых мигрантов в России // Социологические исследования – 2002 – № 9 С 83

<sup>12</sup> Рязанцев С. В., Письменная Е. Е. Безработица и новые формы занятости населения на Северном Кавказе // Социологические исследования – 2005 – № 7 С 33

<sup>13</sup> Дмитриев А. В., Пядухов Г. А. Этнические группы мигрантов и конфликты в анклавах рынка труда // Социологические исследования – 2005 – № 8 С 90

образованием, чаще всего жители малых городов. По данным опросов, к территориальной мобильности готовы 23 % жителей, в первую очередь наиболее молодые трудоспособные респонденты до 20 лет, а с возрастом такая готовность снижается. В зависимости от уровня образования готовность к переезду на другое место повышается. Респонденты оказываются в большей степени готовы к переезду, чем к переобучению<sup>14</sup>.

В целом трудовая миграция способствует адаптации к новым условиям труда, более быстрому приспособлению к условиям рыночной экономики, что подтверждают данные прикладных исследований и предметный анализ рынка труда и трудовой миграции на Северном Кавказе.

**Параграф 2.3. «Негативные тенденции в сфере труда и мотивации трудовой деятельности в современном российском обществе»** посвящен исследованию последствий системы трудовой занятости и проблем безработицы, структуры занятости, рассмотрены дезадаптированные группы, негативные тенденции в сфере труда.

Автор отмечает, что в современном российском обществе при переходе к рыночной модели экономики возникло множество тенденций, некоторые из которых являются новыми именно для российской действительности, а некоторые и для мирового опыта в целом.

В работе в частности рассмотрены тенденции, новые для российского общества. В условиях рыночной экономики советская всеобщая трудовая занятость была разрушена, получило свое распространение явление безработицы. Сильный импульс развития получили различные виды нестандартной занятости, такие как сверхурочная, занятость на основании устной договоренности, без заключения трудового договора, самозанятость, вторичная занятость, неполная занятость и другие. В сфере труда появились дезадаптированные группы, среди которых следует выделить группы предпенсионного и пенсионного возраста, молодежь, работающие матери, лица без высшего образования, и т.д.

С учетом стабилизационной тенденции развития экономической ситуации в стране вообще и на рынке труда в частности, сегодня можно обозначить следующие негативные тенденции в сфере труда:

- высокая степень распространения нелегальных и неправовых практик в сфере труда, однако данную тенденцию сложно оценить как однозначно негативную в свете ряда факторов, таких как неразвитость новых экономических механизмов, пробелы законодательства, регулирующего трудовую деятельность, заниженного минимального размера заработной платы и др.;

- устойчивое влияние сформированных еще в советский период гендерных стереотипов, что, в частности, препятствует адаптации семейных пар к новым экономическим условиям;

- по-прежнему крайне высока степень дискриминации работников старших возрастов;

<sup>14</sup> Удальцова М.В., Воловская Н.М., Плюснина Л.К. Четыре среза занятости: ценности, мотивация, доходы, мобильность // Социологические исследования – 2005 – № 7 С. 47–49

- неоднозначно положение молодежи на рынке труда,
- достаточно рациональная и уравновешенная модель кадровой политики пока еще не найдена

Каждая из перечисленных тенденций подробно рассмотрена в работе на основе данных конкретных исследований. Так, показано, что распространение нелегальных трудовых практик, нарушение прав работников работодателями и чиновниками становится основой для развития и закрепления неравноправия и экономического неравенства населения российского общества. Вместе с тем Т.И. Заславская, проводившая глубокое исследование данного аспекта проблемы, выделила несколько типов неправовых взаимодействий, квалифицированных как «преимущественно конфликтные, антагонистические», «преимущественно взаимовыгодные» и «солидаристические»<sup>15</sup>.

Анализ показал, что нестандартные виды занятости и нелегальные трудовые практики оказывают не только негативное влияние на рынок труда, существуют частные виды таких практик, которые могут способствовать адаптации населения к рыночной модели экономики.

Рассмотренные гендерные, геронтологические и ювенальные аспекты трудовой занятости в современной России высветили целый пласт специфических проблем. Так, многие российские тенденции не соответствуют европейским, например, вытеснение работников старших возрастов с рынка труда, но развиваются и соответствующие вектору мирового развития тенденции. Высока степень дискриминации и притеснения некоторых групп населения в сфере труда.

В целом, причины всех негативных тенденций можно свести к неразвитости правосознания граждан, распространенности неверных стереотипов, неразработанности эффективных правовых механизмов, регулирующих сферу труда, отсутствию или формальному характеру контроля сферы труда государством.

В «Заключении» диссертации подводятся итоги проведенного анализа, формулируются основные выводы и намечаются перспективы дальнейшего исследования проблемы.

**По теме исследования опубликованы следующие работы:**

1 Ткачев Д.И. Мотивация труда в современной России / Д.И. Ткачев, Юж.-Рос. гос. техн. ун-т (НПИ) – Новочеркасск: Изд-во ЮРГТУ (НПИ), 2006 – 22 с. (1,3 п.л.)

2 Ткачев Д.И. Социальные изменения в сфере труда современной России / Д.И. Ткачев, Юж.-Рос. гос. техн. ун-т (НПИ) – Новочеркасск: Изд-во ЮРГТУ (НПИ), 2006 – 26 с. (1,5 п.л.)

3 Ткачев Д.И. Адаптационные процессы и изменение стимулов к труду в новых экономических условиях // Научная мысль Кавказа. Приложение

<sup>15</sup> Заславская Т.И. Социетальная трансформация российского общества. Деятельностно-структурная концепция – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Дело, 2003 – С. 230

Спецвыпуск № 10 2006 – С 84-92 (1,13 п л )

4 Бондаренко О В , Ткачев Д И Социальные изменения в сфере труда и трудовой мотивации в современной России монография/ О В Бондаренко, Д И Ткачев, Юж -Рос гос техн ун-т (НПИ) – Новочеркасск Изд-во ЮРГТУ (НПИ), 2007 – 155 с (6,5/3,0 п л )

---

Подписано в печать 25 04 2007г

Печать ризография Бумага офсетная Усл п л 1,0 Тираж 100 экз

---

Типография ИП Бурыхин Борис Михайлович

Адрес типографии 346500, Ростовской обл , г Шахты, ул Шевченко, 143