

на правах рукописи

Городний Виталий Викторович

**Трудовая мотивация современной российской молодежи
(социологический анализ)**

Специальность 22.00.03 – Экономическая социология и демография

**Автореферат
на соискание ученой степени
кандидата социологических наук**



Саратов - 2006

Работа выполнена на кафедре социологии молодежи социологического факультета ГОУ
ВПО «Саратовский государственный университет имени
Н.Г. Чернышевского»

Научный руководитель: доктор социологических наук, профессор
Ивченков Сергей Григорьевич

Официальные оппоненты: доктор экономических наук, профессор
Черевичко Татьяна Викторовна

кандидат социологических наук, доцент
Мореханова Марина Юрьевна

Ведущая организация: Саратовский государственный социально-
экономический университет.

Защита состоится 22 сентября 2006 года в 14.00 часов на заседании диссертационного
совета Д.212.243.06 при Саратовском государственном университете им. Н.Г.
Чернышевского по адресу: 410012, ул. Б.Казачья, 120, СГУ, корп. 7, ауд. 27.

С диссертацией можно ознакомиться в читальном зале №3 Научной библиотеки
Саратовского государственного университета им. Н.Г. Чернышевского.

Автореферат разослан « 21 » августа 2006 года.

Ученый секретарь
Диссертационного совета



М.В. Калинникова

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Конец XX века для России – это новый путь развития. Началось строительство нового «демократического» общества и одновременно с этим начался переход к рыночной экономике. Буквально в «один день» мы отрелись от наследия плановой экономики и «социалистического» общества и провозгласили новые идеалы, ценности, цели жизни. Но данный путь оказался довольно сложным; декларируя переход к новому, общество не смогло полностью отказаться от наследия старого, да это было бы и невозможно, так как все в развитии общества взаимосвязано, новое должно базироваться на крепком фундаменте старых, устоявшихся норм и ценностей. Именно стремление полностью отречься от старых норм и ценностей и сразу же перейти к новым, «образцам западного общества», привело к целому ряду проблем.

Рыночные реформы привели к резкому сокращению производства и к высокому уровню безработицы, особенно среди молодежи, что повлекло за собой не только обнищание значительной части населения, но и дезориентацию социально-трудовой сферы. Кроме того, начали внедряться нормы и ценности западного общества, без соответствующей подготовки, что привело к тому, что многие из них были приняты в искаженном виде, что прежде всего повлияло на ценностно-мотивационную структуру современной российской молодежи. Таким образом, был нанесен мощнейший удар по качеству трудовых ресурсов, что в первую очередь отразилось на снижении производительности труда, которая и стала одной из составляющих экономического кризиса.

Поиск путей решения возникших проблем напрямую взаимосвязан с проблемой мотивации трудовой деятельности молодежи, так как именно отлаженный мотивационный механизм может позволить решить в будущем проблему низкой производительности труда. С другой стороны, от эффективности данного механизма напрямую зависит ценностно-мотивационная структура современного российского общества, так как отлаженный мотивационный механизм подразумевает, прежде всего, то, что он отталкивается от реально существующего положения в ценностно-мотивационной сфере общества и не только старается это положение использовать, но и инициирует работу по его корректировке и развитию в нужном направлении, опираясь в первую очередь на молодежь, как наиболее восприимчивую и динамичную часть общества.

Молодежь – это часть общества, которая легко воспринимает все новое, быстро перестраивается и изменяется, и несобдуманное насаждение западных норм и ценностей в

совокупности с экономическим и социально-культурным кризисом, привели к тому, что в молодежной среде произошла девальвация ценности труда как таковой, потребность в труде ушла на второй план, а на первое место вышли потребности более низкого уровня; молодежь сосредоточилась в основном на удовлетворении своих физиологических потребностей.

Уже стал одной из экономических проблем тот факт, что многие начали воспринимать в качестве основного мотива труда материальное вознаграждение, причем требования, которые к нему предъявляются, несколько гиперболлизированы и не всегда соответствуют экономическим реалиям. Надо отметить, что проблема заключается не в том, что на первое место в качестве мотива труда россияне ставят материальное вознаграждение, а то, что данный мотив настолько стал преобладать над всеми другими мотивами, что они потеряли свое прежнее значение (влияние), что с одной стороны отразилось на возможности их эффективного использования для трудовой мотивации работников (с целью повышения производительности труда), а с другой стороны, сама работа стала оцениваться работниками (потенциальными работниками) односторонне.

Такая односторонняя оценка работы, только со стороны предлагаемого материального вознаграждения, причем как уже отмечалось выше, требования к этому вознаграждению предъявляются достаточно высокие, что приводит зачастую россиян к недовольству работой, на которой они работают, вследствие чего снижается их заинтересованность в результатах труда, или заканчивается увольнением и присоединением к армии безработных, ищущих работу с более высокой оплатой труда.

Отсюда вытекает два взаимосвязанных направления решения возникших проблем: одно из них предполагает разработку и внедрение на предприятиях и организациях такой системы трудовой мотивации молодежи, которая бы не только дала возможность положительно использовать существующую ценностно-мотивационную структуру общества, но и позволила бы генерировать на данном уровне, локальную ценностно-мотивационную структуру, повышая, таким образом, качество трудовых ресурсов на уровне данных предприятий и организаций; второе направление предполагает проведение последовательной и обдуманной государственной молодежной политики, направленной, прежде всего на борьбу с факторами, оказывающими отрицательное воздействие на качество трудовых ресурсов.

Именно анализ ценностно-мотивационной структуры молодежи и факторов, оказывающих на неё влияние, во взаимосвязи с проблемой трудовой мотивации послужил основой данного исследования, так как без этого невозможно правильно оценить и эффективно применять на практике ни одну из систем мотивации труда, что лежит в основе успешного долгосрочного развития не только отдельной организации или предприятия, но и

страны в целом.

Особое внимание при решении поставленных задач, следует уделить молодежи.

Именно эта категория населения наиболее восприимчива ко всем происходящим с нашим обществом изменениям, как положительным, так и отрицательным, и обладает наибольшим адаптационным потенциалом, а также менее защищена, что позволяет надеяться на то, что результаты исследования будут отражать не только существующую ситуацию, но и позволят наиболее полно выявить интересующие нас тенденции.

Степень разработанности проблемы. Достаточно долгий промежуток времени научный анализ проблемы мотивации деятельности человека был в основном связан с исследованиями, осуществляемыми психологической наукой, основу чему заложили труды З.Фрейда, И.П.Павлова, У.Макдауголла и К.Левина, что в итоге привело к разработке различных теорий мотивации, как в психологии, так и в социологии. Наиболее значительный вклад в разработку мотивационных теорий внесли такие зарубежные ученые, как А.Маслоу, Д.Макклеланд, В.Врум, Ф.Герцберг, А.Морит, Э.Лоулер, Л.Портер и др. Среди отечественных исследователей особо выделяются работы А.Н.Леонтьева, Ю.В.Синягина, А.А.Бодалева, К.А.Абульхановой-Славской, О.С.Анисимовой, В.М.Соколянского, Б.М.Генкина, В.П.Журавлева, В.Н.Каспаряна, Ю.Г.Одегова, С.Н.Самыгина, Н.О.Суханова, Н.С.Кузьмина и др.

Следует отдельно отметить большой вклад в исследование проблемы мотивации таких отечественных ученых как Е.Н.Соколова, В.Г.Асеева, Л.И.Божовича и С.Л.Рубинштейна. Их работы до сих пор представляют большой интерес для изучения трудовой мотивации не только для социологов, но и для экономистов.

В начале XX века, с началом реформ, появилось большое количество работ, направленных на анализ изменения социально-экономического поведения россиян. Особого внимания заслуживают работы таких ученых как Т.Заславская, В.Радаев, Р.Рывкина, Л.Бабаева, Н.Зарубина, В.Автономов, Н.И.Аристер, О.Шкараган, В.Ильин, П.Д.Половинкин, А.Шулус, Э.Голенкова, Е.Игитханян и др.

Следует отметить, что все авторы стремились проанализировать взаимосвязь социально-экономического поведения россиян с культурно-историческим развитием России с учетом социальных традиций.

Кроме того, в связи с темой нашего исследования особое внимание следует уделить работам, посвященным изменениям ценностной структуры россиян в связи с началом перехода к рыночной экономике и началом строительства демократического общества.

Данную тематику исследовали: В.Радаев, А.Л.Геминицкий, Г.Ясин, В.Магун,

Н.И.Данин, О.В.Бондаренко, Л.А.Беляева, М.Горшков, А.Г.Здравомыслов, Н.Ф.Наумова,

Н.В.Шахматова, В.А.Зубков и др.

Особая значимость ценностной мотивации в процессе трансформации российского общества и экономики в целом была отмечена в исследованиях следующих авторов: И.П.Попова, Н.Н.Седова, Л.Гордон, А.С.Готлиб, Л.А.Беляева, Б.Гладарев, О.Н.Запорожец, Г.Р.Хасаев, З.Т.Голенкова, Е.Д.Игитханян, А.Л.Темницкий, Г.П.Бессокирная, Л.В.Камушкина, О.Г.Исупова, В.В.Трушков и др. Но ни одно исследование выше упомянутых ученых не может претендовать на целостное представление выбранной нами тематики и не даёт целостной картины ценностно-мотивационной структуры молодого поколения.

Выделенный нами, в качестве одного из наиболее важных показателей трудовой мотивации фактор производительности труда, привлекал к себе внимание ранее таких зарубежных ученых, как А.Маслоу, Ф.Герцберга, Д.Макклеланда, Л.Портера и Э.Лоуэра, Дж.С.Синка и др., среди отечественных ученых: Л.С.Шаховской, А.И.Кочетковой, Р.В.Рывкиной, А.А.Ручки, кроме того, нельзя не отметить вклад саратовских ученых: Н.В.Шахматовой, В.А.Зубкова и др.

Таким образом, из анализа существующих на данный момент публикаций, затрагивающих выбранную нами тематику, можно сделать вывод, что вопрос ценностно-мотивационной структуры современной российской молодежи не достаточно разработан.

Цели и задачи исследования.

Исходя из актуальности проблемы, ее научной и практической значимости, недостаточной изученности в социологической литературе, автор видит цель своего диссертационного исследования в анализе ценностно-мотивационной структуры современной российской молодежи.

В соответствии с данной целью определяются следующие исследовательские задачи:

- выявление и анализ факторов, влияющих на ценностно-мотивационную структуру молодежи;
- анализ молодежных инициатив и мотивов;
- выявление эволюции нормативно-ценностных ориентации молодежи в постсоветский период развития России;
- раскрытие состояния нормативно-ценностных ориентации молодежи на современном этапе развития России;
- обоснование необходимости выработки специальной политики как на уровне предприятий и организаций так и на государственном уровне, направленной на корректировку и развитие существующей ценностно-мотивационной структуры. Объектом исследования является современная российская молодежь.

Предмет исследования - современная ценностно-мотивационная структура молодежи.

Теоретико-методологическая основа исследования.

Теоретическую основу исследования составили идеи и концептуальные разработки, содержащиеся в монографиях и публикациях отечественных и зарубежных ученых по проблемам труда и занятости, безработицы, функционирования рынка труда, по проблемам трудовой мотивации и нормативно-ценностной структуры общества.

Методологической основой анализа проблемы трудовой мотивации стали теории и концепции, изложенные в работах таких ученых, как А.Маслоу, Ф.Герцберг, Д.Маккелланд, В.Врум, Л.Портер и Э.Лоулер, Дж.Стэйси Адаме и В.Ф.Скинер.

В качестве познавательного инструментария при исследовании ценностно-мотивационной структуры современной российской молодежи во взаимосвязи с проблемой трудовой мотивации были использованы системный подход, структурно-функциональный анализ, сравнительный метод.

Эмпирическую базу диссертации составили материалы Госкомстата РФ, социологических исследовательских центров страны, а также данные, полученные автором лично в результате проведенных им социологических исследований на предприятиях и в организациях города Саратова в 2003-2006 г.г., направленных на изучение ценностных ориентации молодежи. Кроме того, в эмпирическую базу диссертационного исследования вошли результаты проведенных в 2002-2006 г.г. социологических исследований, направленных на выявление и анализ факторов, определяющих трудовую мотивацию молодежи. Широко используется в качестве источника нормативно-правовая база Российской Федерации, связанная с проблемами контроля в сфере трудовых отношений,

Научная новизна настоящего диссертационного исследования состоит в следующем:

- проанализирована нормативно-правовая база Российской Федерации как источник корректировки и развития трудовой мотивации молодежи;
- раскрыто состояние ценностно-мотивационной структуры молодежи в переходный период;
- на базе авторского прикладного исследования представлена конкретная картина мотивации трудовой деятельности молодежи на одном из активно развивающихся предприятий города Саратова;
- проанализированы и систематизированы факторы, оказывающие наибольшее влияние на структуру трудовой мотивации в современных условиях;
- полученные данные позволяют определить основные направления работы по корректировке и развитию ценностно-мотивационной структуры молодежи в современной России;

Положения, выносимые на защиту.

1. Ценностно-мотивационная структура молодежи является основным фактором, определяющим современное и будущее социально-экономическое развитие России.

2. На сегодняшний день из-за начала перехода к рыночной экономике и насаждения норм и ценностей западного общества на не подготовленную почву, без какого-либо контроля со стороны государства, Россия встала перед лицом нормативно-ценностной деградации, так как все новое привносилось не только без учета существовавших норм и ценностей, а зачастую отрицая их как таковые. Все это привело к ценностно-мотивационному кризису, который в первую очередь выразился в снижении трудовой мотивации, что напрямую было связано с резким снижением производительности труда и явилось одной из основных причин безработицы.

3. В последнее время труд, как жизненная ценность, потерял былую значимость, а в качестве основного мотива труда стала фигурировать материальная составляющая, причем для молодежи, материальное вознаграждение стало доминирующим мотивом труда, причем требования, к материальному вознаграждению предъявляются сильно завышенные, в результате чего молодые люди предпочитают либо оставаться безработными, либо работают, но без какой-либо заинтересованности в результатах труда, что приводит к дальнейшей деградации ценностно-мотивационной структуры.

4. Трудовая мотивация молодежи зависит от целого ряда факторов, но их применение с целью повышения производительности труда во многом зависит от степени удовлетворенности существующей заработной платой, а при условии, что основным мотивом труда для молодежи является заработная плата, требования к которой несколько гиперболизированы, эффективное применение всего набора мотиваторов возможно только при условии поддержания заработной платы на высоком уровне относительно зарплат на аналогичных должностях представленных на рынке труда, совмещенное с постоянным обновлением штата работников.

5. Необходима разработка и применение специальной политики, направленной на корректировку и развитие мотивационно-ценностной структуры молодежи с целью повышения качества трудовых ресурсов, причем работа должна вестись на двух уровнях: локально на каждом предприятии или организации, а также на уровне государства в целом.

Научно-практическая значимость диссертационной работы обусловлено ее научной новизной и заключается в том, что анализируется ценностно-мотивационная структура молодежи и ее взаимосвязь с проблемами трудовой мотивации на современном этапе развития России. Теоретические положения работы могут быть в дальнейшем использованы при исследовании проблем трудовой мотивации, занятости, безработицы, нормативно-

ценностной структуры российского общества, а также при разработке государственной молодежной политики в области повышения качества трудовых ресурсов.

Практическая значимость диссертационного исследования заключается в том, что полученные результаты позволяют наиболее эффективно использовать различные мотивационные системы на предприятиях, что позволит повысить не только производительность труда, но и скорректировать в нужном направлении ценностно-мотивационную систему работников данных предприятий.

Апробация работы: теоретические положения, методические подходы, практические результаты, предложения и рекомендации, содержащиеся в диссертации, излагались и обсуждались на научных конференциях преподавателей, аспирантов и докторантов социологического факультета СГУ и отражены в четырех публикациях. Диссертация обсуждена на заседании кафедры социологии молодежи социологического факультета Саратовского государственного университета имени Н.Г.Чернышевского и рекомендована к защите.

Структура диссертации. Работа состоит из введения, двух разделов, заключения, списка использованной литературы и приложения.

Основное содержание работы.

Во введении обосновывается актуальность темы исследования, показывается степень ее разработанности, формируются цель и задачи исследования, его методологические и теоретические основания, определяется его научная новизна, теоретическая и практическая значимость, описывается эмпирическая база.

Первый раздел - «Теоретико-методологическая основа трудовой мотивации молодежи» содержит анализ основных понятий и категорий, используемых в исследовании.

В первую очередь автор рассмотрел такую категорию как молодежь, и приходит к выводу, что в научной практике до сих пор продолжается полемика между учеными по поводу определения молодежи, критериев выделения ее в самостоятельную социальную группу, возрастных границ.

Отмечается, что молодежь как определенная часть общества изучается не только социологией, но и многими другими науками: психологией, демографией, физиологией, а настоящее время формируется новая наука, имеющая целью изучение молодежи – ювентология¹. Таким образом, и определения молодежи образуются под влиянием

¹ См., например: Павловский В.В. Ювентология: проект интегративной науки о молодежи. М., 2001.

различных научных подходов. Многие определения молодежи объединяют в себе традиции как, например, социологии, так и демографической науки или же психологии.

Научный, социологический подход к молодежи как специфической группе общества предполагает учет целого комплекса обстоятельств и особенностей образа жизни молодежи. Так, в рамках структурно-функционального подхода, яркими представителями которого являются такие социологи как Ш. Айзенштадт, Э. Дюркгейм, Р. Мертон, Т. Парсонс и др., молодежь рассматривается как система позиций, заполняемых индивидами.

Это означает для них приобретение некоторого социального статуса и исполнение определенной социальной роли в достижении стабильности общества. Однако такое определение молодежи можно назвать довольно ограниченным, так как из него не вытекает, какие же возрастные границы охватывают молодежь, как происходит социальная мобильность молодых людей, не учитывается также профессиональный аспект социальных действий молодежи, который интересует автора в данной работе, прежде всего.

Другой подход в изучении молодежи, основывается на теоретико-методологических принципах понимающей социологии, сформировавшихся в конце XIX - начале XX века. В отличие от структурно-функционалистского подхода, избравшего путь познания от социума к индивиду, понимающая социология сориентировалась на другой путь исследования, а именно от индивида - к социуму. Ярким представителем понимающей социологии можно считать немецкого социолога Макса Вебера. Его взгляды противоречат точке зрения Дюркгейма, придававшего главное значение исследованию общественных структур. Вебер же, анализируя человеческое поведение с присущими ему связями и регулярностью, когда субъективно осмысленные действия индивида соотносятся с поведением других людей, пришел к истолкованию понимания поведения как общественно ориентированных действий. Он назвал общественно ориентированными или общественными действиями такие, которые, осмысленно ориентированы на ожидания, целерациональны в соответствии с ожиданиями, и, наконец, содержат субъективно целенаправленную смысловую ориентацию индивидов¹.

На развитие социологических представлений о юношестве значительное влияние оказали представители психологической науки. Так, родоначальник психоанализа Зигмунд Фрейд не создал оформленной концепции юношеского возраста, однако выдвинул целый ряд важных положений о природе подростковой и юношеской сексуальности, эмоциональных процессов и особенностях развития личности молодого человека². Последователь Фрейда, Эрик Эриксон, говоря о развитии человека, выделял основной закон развития —

¹ Вебер М.О некоторых категориях понимающей социологии. Избранные произведения. М., 1990. С. 21-22.

² Фрейд З. О психоанализе: Пять лекций // Хрестоматия по истории психологии /Под ред. П.Я. Гальперина, А. Н. Ждан. М., 1980.

“эпигенетический принцип”¹. Согласно этому принципу на каждом новом этапе развития возникают новые явления и свойства, которых не было на предшествующих стадиях процесса. При этом, хотя общая последовательность и главные задачи эпигенеза универсальны, инвариантны, способы разрешения этих задач варьируются от одного общества к другому. Общество лишь готовит индивида к выполнению набора определенных социальных функций, индивид же самостоятельно решает встающие на его пути жизненные задачи. Эриксон делит жизненный путь человека на восемь фаз, отличающихся своей спецификой. Пятая и шестая фазы охватывают интересующие автора юность и молодость. Эти периоды, по Эриксону, характеризуются появлением чувства своей неповторимости, индивидуальности, но при этом возникает ролевая и личностная неопределенность, расширяется диапазон личностных ролей - личность как бы примеряет их на себя.

Зарубежные социологи двадцатого века Гарбер Дж., Гидрой П., Кэмпбелл Б., Макробби А., Тейлор Л., Холл С. рассматривали преимущественно юность как период, в котором молодые люди различными способами, зависящими от их общественного класса, пола и этнической принадлежности, пытаются “договориться” со старшими о своих собственных позициях в обществе, экономике и культуре².

В отечественной науке молодежь как самостоятельная социальная группа долгое время не получала должного внимания и не рассматривалась как самостоятельная социально-демографическая группа, выделение такой группы не укладывалось в существовавшие представления о классово-структуре общества, и противоречила официальной идеологической доктрине о его социально-политическом единстве, согласно которой выделялось два основных общественных класса – рабочий, крестьянский и «социальная прослойка» между ними – интеллигенция. Одно дело говорить о молодежи как о составной части рабочего класса, колхозного крестьянства, советской интеллигенции, другое - признавать ее социальные особенности как некоей целостности. В этом усматривалось противопоставление молодежи другим социальным группам³. Однако, «рассматривая взаимодействие молодежи и общества, необходимо учитывать социальную неоднородность молодого поколения. Сегодня стало очевидным, что вычленение молодежи в качестве общественной группы происходит по иным, нежели классообразующие признаки, критериям»⁴.

¹ См. подробнее: Эриксон Э. Ребенок и общество. М. 1995.; Анцыферова Л. И. Эпигенетическая концепция развития личности Эрика Г. Эриксона // Принцип развития в психологии / Отв. ред. Л.И. Анцыферова. М., 1978. С. 212-242.

² Томпсон Д.Л., Пристли Д. Социология. Львов, 1998.

³ Социология молодежи / Под ред. В. Т. Лисовского. Кн. 1-3. М., 1995. С.35.

⁴ Молодежь России: социальное развитие. М., 1992. С. 4.

Социология первой обратила внимание на специфичность молодежной социальной группы, на присущие только ей черты, на особенности ее развития, социализации и другие проблемы молодого поколения. Были выявлены новые группообразующие признаки, отмечены такие характеристики как возраст, социально-психологические особенности молодых людей.

Одно из самых первых определений молодежи в отечественной науке было предложено В.П. Лисовским в 1968 году: «молодежь - поколение людей, проходящих стадию социализации, усваивающих, а в более зрелом возрасте уже усвоивших образовательные, профессиональные, культурные и другие социальные функции; в зависимости от конкретных исторических условий возрастные критерии молодежи могут колебаться от 16 до 30 лет»¹. Это определение важно тем, что впервые были выделены возрастные границы молодого поколения. Известный советский социолог И.С. Кон предложил свою трактовку молодежи: «молодежь – это социально-демографическая группа, выделяемая на основе совокупности возрастных характеристик, особенностей социального положения и обусловленных тем и другим социально-психологических свойств. Молодость как определенная фаза, этап жизненного цикла биологически универсальна, по ее конкретные возрастные рамки, связанный с ней социальный статус и социально-психологические особенности имеют социально-историческую природу и зависят от общественного строя, культуры и свойственных данному обществу закономерностей социализации»². Это более расширенное представление о молодежи. Как видно, молодежь стала характеризоваться как социально-демографическая группа с присущими только ей социально-психологическими свойствами. При этом было отмечено влияние конкретного общества на молодое поколение, на особенности его социализации. При этом Кон отмечал наличие у юношества определенного социального статуса, предполагающего специфическое общественное положение и деятельность³.

Дальнейшее развитие изучения молодежи привело к расширению выше обозначенных точек зрения на молодежь. К демографическим особенностям и специфическому социальному положению добавились различия, обусловленные разделением внутри самой молодежной группы.

Современные трактовки молодежи аккумулируют в себе достижения социологии в изучении молодежи за последние десятилетия. Так, достаточно гармоничной представляется следующее определение молодого поколения: «молодежь - это самостоятельная социально-

¹ Лисовский В. Т. Методология и методика изучения идеалов и жизненных планов молодежи. Автореф. канд. дис. Л., 1968.

² Кон И. С. Молодежь // Большая советская энциклопедия. Т. 16. С. 478.

³ Кон И. С. Психология юношеского возраста. М., 1979.

демографическая общность, отличающаяся совокупностью возрастных характеристик, особенностями социального положения, внутренних субъективных свойств и специфической активной жизненной позицией, проявляющейся в различных формах социальной деятельности»¹. Таким образом, молодежь в настоящий момент представляет собой самостоятельный социальный субъект, активно действующий, но при этом не изъятый из общественного контекста, а органично вписанный в общество в целом.

Из этого вытекают следующие особенности молодежи как социального субъекта: социальная мобильность, социальная активность, социальная адаптивность, склонность к инновациям, а также повышенная потребность в самореализации, профессиональном и жизненном самоопределении, выбор жизненного пути, самоидентификация и т.д.

Автор отмечает, что до сих пор мотивы деятельности, в том числе трудовой, наиболее проработаны психологией, философией и социологией, а следовательно, для более полного понимания такой категории как трудовая мотивация необходимо рассмотреть ее с позиций разных наук, что и было сделано в исследовании.

Результаты анализа определения категории трудовой мотивации были соотнесены с историко-экономическим контекстом развития механизма трудовой мотивации, что позволило, не только более четко определить интересующие нас категории, но и обосновать важность мотивационных аспектов управления трудом, а также очертить исходную базу отношения к труду и к трудовой мотивации в нашей стране до начала рыночных реформ.

Мотивационные аспекты управления трудом получили широкое применение в странах с развитой рыночной экономикой. В нашей стране понятие мотивации труда в экономическом смысле появилось сравнительно недавно. Пренебрежение мотивационными аспектами управления трудом привели в итоге к тому, что сам труд перестал восприниматься как основополагающая ценность, как средство достижения поставленных целей.

Никакие установленные извне цели не вызывают заинтересованности человека в активизации своих усилий до тех пор, пока они не превратятся в его «внутреннюю» цель и далее в его «внутренний» план действия. Поэтому для конечного успеха большое значение имеет совпадение целей работника и предприятия².

Для решения этой задачи необходимо создание механизма мотивации повышения эффективности труда. Под этим подразумевается совокупность методов и приёмов воздействия на работников со стороны системы управления предприятия, побуждающие их к

¹ Рослова О.Г. Социальный механизм формирования ценностных ориентаций молодежи современной России. Автореф. дис. канд. социол. наук. Саратов, 2000.

² Бессокирная Г.П. Мотивация труда в трансформирующейся России. -М.: Реглант, 2004. С. 19-21.

определенному поведению в процессе труда для достижения целей организации, основанной на необходимости удовлетворения личных потребностей¹.

Практический менеджмент опирается на определённые теории мотивации, которые могут быть разделены на две группы. Содержательные теории пытаются выяснить причины того или иного поведения человека. Часто их называют «теории потребностей». Процессуальные теории ставят во главу угла вопрос о том, как возникает тот или иной тип поведения, что его направляет, поддерживает и прекращает.

Автором были рассмотрены мотивационные теории: Абрахама Маслоу, Фредерика Герцберга, МакКлеланда, Виктора Врума, Лаймана Портера и Эдварда Лоулера, Дж. Стэйси Адамсона и В.Ф.Скиннера. Кроме того, особое внимание было уделено такой теме как - «деньги как мотиватор».

Во втором разделе - « Трудовая мотивация молодежи в системе ценностно-мотивационной структуры» исследуется ценностно-мотивационная структура современной российской молодежи и ее влияние на трудовую мотивацию.

Конец 20 века ознаменовался крушением Союза Советских Социалистических Республик, что породило целый ряд кризисных явлений во всех сферах жизнедеятельности постсоветского общества, как в России, так и во всех бывших союзных республиках. Россия взяла курс на форсированное строительство демократического общества и рыночной экономики, следствием чего стал целый ряд демократических и экономических реформ. Кроме того, все это сопровождалось насаждением ценностей западного общества всеобщего потребления, при этом полностью игнорировалась существовавшая ценностно-нормативная база российского общества, что привело к искаженной трактовке «новых» ценностей и к девальвации «старых». Это касается и отношения к труду, из которого вытекает и проблема низкой производительности труда. Именно производительность труда и была взята в качестве одного из основных параметров характеризующих эффективность трудовой мотивации.

Общее отношение молодежи к работе (труду) по сравнению с другими сферами жизнедеятельности - первый вопрос, который был рассмотрен для выяснения места труда в меняющейся системе жизненных ценностей.

В ходе работы над выше поставленным вопросом был проведен социологический опрос. Опрос проводился в 2003 году на базе одной из крупнейших организаций работающих в городе Саратове, а именно в ЗАО «Тандер», которому принадлежит сеть магазинов

¹ Там же. С.23.

«Магнит». Для исследования были выбраны сотрудники восьми магазинов торговой сети «Магнит».

В результате исследования выявилось достаточно интересное отношение к труду. Труд, как самоценность, практически не воспринимается. А ведь отношение к труду, его восприятие, во многом определяет жизнь общества в целом. Труд имеет двойственное значение для человека. С одной стороны, он выступает как средство удовлетворения потребностей человека. С другой – труд сам является базовой человеческой потребностью. Без труда человек просто не стал бы человеком, с его помощью индивид осваивает окружающий мир, проявляет свои способности, развивается. В этом смысле обычно различают собственно труд-деятельность, который приносит удовлетворение, и работу-деятельность, направленную на достижение каких-то других целей. Сегодня в молодежном сознании труд перестает восприниматься как потребность, он все больше ассоциируется с «работой» и это во многом картина всего нашего общества. Проведенные исследования выявили, что большая часть респондентов (53%) воспринимают работу как неизбежную необходимость для удовлетворения своих насущных потребностей в еде, оплате за жилье и т.п., как средство достижения материального благополучия работу видят 33% респондентов, а 10% опрошенных видят в работе средство достижения карьерного роста, т.е. собираются достичь власти, уважения окружающих и все с этим связанное, и только 4% респондентов воспринимают работу как «цель жизни», а точнее, как область, с которой связывается профессиональное развитие и самореализация.

Далее было проведено сравнение полученных результатов с результатами других, сходных с нашим, социологических опросов.

В результате сравнительного анализа выявился тот факт, что автором были получены результаты во многом сходные с результатами исследования начала 90-х годов, а следовательно уже тогда наметились отрицательные тенденции в отношении к одной из основополагающих жизненных ценностей. Кроме того, была выявлена тенденция понижения ценности труда, в том числе и для молодого поколения.

Для того, чтобы дополнить сделанные выводы и проследить дальнейшие тенденции развития интересующих нас показателей, уже после 2003 года, в 2005 году был проведен еще один опрос.

Во втором опросе, проведенном в 2005 году, принимало участие 150 респондентов, сотрудников одного из наиболее динамично развивающихся предприятий города Саратова, а именно ООО "Информационная компания "Гарант-Саратов".

Анализ полученных результатов и сравнение их с результатами предыдущих опросов позволил прийти к выводу, что процесс девальвации труда как основополагающей

жизненной ценности либо замедлился, либо прекратился. Для того, чтобы более точно ответить на этот вопрос, для анализа были взяты исследования по аналогичной тематике, проведённые в наиболее экономически развитом и наиболее «близком» к рыночной экономике городе, а именно в Москве. Анализ динамики жизненных ценностей, взятый нами для сравнения, основывался на материалах трёх исследований, проведённых сектором рабочего и вне рабочего времени Института социологии РАН¹.

Сравнительный анализ жизненных ценностей и мотивов труда показал, что в первой половине 1990-х годов влияние «рыночных» реформ на жизненные ценности и мотивы труда было незначительным, что согласуется с уже рассмотренными ранее исследованиями. А во второй половине 90-х, иерархия основных ценностей повседневной деятельности существенно изменилась².

Ценность труда снизилась более чем в 2 раза, а ценность семьи, её материального благосостояния, воспитания детей возросла. Разрыв между ценностями семьи и труда существенно увеличился. Изменился и удельный вес различных мотивов труда. Возросло значение материальных мотивов («больше зарабатывать») и снизилось значение мотива «реализовать свои личные способности». Удельный вес социальных мотивов («общаться с людьми», «принести пользу») снизился³.

Ценность труда к 2000 году повысилась, впрочем, как и ценность семьи. Продолжала наблюдаться девальвация ценности свободного времени. Среди мотивов труда первое место, как и в предшествующий период, занимал заработок⁴.

Итак, опираясь на выше представленные исследования можно ожидать, что результаты, полученные в ходе исследований в городе Саратове, говорят о том, что мы находимся на переломном этапе, когда девальвация ценности труда остановилась и начинается возрождение труда как одной из основных жизненных ценностей.

Для более полной ясности в отношении мотивов труда и места труда в системе жизненных ценностей был проведён социологический опрос, который к тому же, позволил нам ответить ещё на один вопрос, без ответа на который, невозможно использовать адекватно современным условиям ни одну из существующих мотивационных теорий – это иерархия трудовых ценностей молодёжи.

¹ Темницкий А.Л. Социокультурные факторы трудового поведения промышленных рабочих: 1990-е годы // Социологический журнал. 2002. № 2. С. 76-77.

² Там же. С.80.

³ Там же. С.80-81.

⁴ Там же. С.92.

Исследование проводилось в городе Саратове на базе кадрового агентства «Персонал Плюс». В опросе принимали участие респонденты в возрасте от 18 до 29 лет. Ответили на вопросы анкеты 317 человек.

Были получены очень интересные результаты. Так, если анализ результатов предыдущих исследований позволяет говорить о доминирующей позиции «высокого заработка» среди трудовых ценностей молодежи, то из выше приведенного исследования следовало, что ценность «высокого заработка» занимала второе место. Примечательно то, что «высокий заработок» занял вторую позицию, уступив первенство ценности «Интересная работа».

Исходя из результатов опроса, респондентам был задан еще один вопрос, который был призван разрешить возникшее противоречие, причем этот вопрос был тем же, что уже задавался респондентам, только он был перефразирован.

Из полученных результатов следовало что «высокий заработок» занял первое место причем было отмечено то, что на первое место его поставили 87% респондентов, а следовательно, в случае отсутствия «высокого заработка» все остальные ценности связанные с рабочим местом просто обесценивались. Но в тоже время ради высокого заработка молодежь была согласна работать, причем согласна работать вне зависимости от окружающих условий.

Вот где кроется ответ на вопрос, почему многие молодые люди предпочитают быть безработными, чем работать за заработную плату, которая их не устраивает, причем ими при поиске работы практически не учитываются другие характеристики работы, способные удовлетворить не только их материальные потребности, но и потребности более высокого уровня. Как показали многочисленные опросы, молодежь в подавляющем своем большинстве согласна заниматься практически всем чем угодно, если это будет очень хорошо оплачиваться! В итоге мы видим, что уровень молодежной безработицы очень высок. Более того, как уже отмечалось выше, такая усеченность «трудовой мотивации» приводит и к снижению производительности труда. Те молодые люди, которые работают, в большинстве случаев, не ценят свое место, они считают, что им мало платят у них можно сказать завышенные ожидания в плане заработной платы и в тоже время они не ценят то, что дает им работа помимо материальной составляющей. И очевидно, что трудно ждать хорошей работы от человека, который не дорожит местом, на котором работает и готов в любую минуту уволиться и пополнить армию безработных и включиться в поиск более высоко оплачиваемой работы.

Автор решил выяснить - «Почему так разнятся ответы на первый и второй вопросы?».

Возможно, либо один из вопросов несколько оторван от жизни, так сказать, идеален, либо под интересной работой во многом понимается работа, которая приносит «высокий заработок».

Разрешить данную дилемму, по мнению автора, могло помочь только выяснение вопроса, что понимается молодежью как интересная работа, то есть что такое – «интересная работа».

С этой целью был проведен социологический опрос, в котором приняли участие 300 человек в возрасте от 18 до 30 лет. Всем задавался открытый вопрос - «Что такое для вас - «интересная работа»?

Основываясь на полученных результатах стало возможным сделать вывод, что предположение о том что для молодежи во многом «интересная работа» равнозначна работе, которая позволяет получать «высокий заработок» верно, а следовательно именно с учетом этого надо смотреть на результаты предыдущих исследований. Но в то же время опрос показал и то, что для молодежи «интересная работа» это не только «высокий заработок» - эти понятия не синонимичны, скорее здесь прослеживается ориентация (мотивация) молодых людей на материальную составляющую работы.

В дополнение к уже проведенному анализу, все полученные ранее результаты были проанализированы с учетом такого параметра как возраст респондентов, причем как уже отмечалось в работе, во всех опросах принимала участие только молодежь.

И так после того как мы проанализировали все полученные ответы с учетом еще одного параметра, такого как возраст респондентов, мы можем сделать вывод о том, как изменяется отношение к работе, как меняется ценность труда и как изменяется трудовая мотивация в зависимости от возраста респондентов. Можно сказать, что по мере взросления усиливается потребность в нематериальном стимулировании, но при этом ценность труда как такового понижается и все это на фоне доминирования материальной составляющей. В тоже время, следует отметить, что выделение на базе ответов респондентов такого определения «интересной работы», как работы на которой не надо работать, говорит о том, что для всех других вариантов, в большей или меньшей степени, необходимо прикладывать усилия для того, чтобы именно зарабатывать деньги, а не получать их за «ничего неделание», а если вспомнить что всего 11% респондентов придерживаются того мнения, что «интересная работа-это работа без работы» то ситуация не так безнадежна.

На протяжении сравнительно короткого периода один из аспектов интегрального отношения к труду изменился радикально: работающее население России больше не рассматривает пребывание на работе как одну из форм рекреации и четко закрепляет за трудом функцию нелёгкого добывания высокого и надёжного заработка. Причем этот вывод

можно с полным правом распространить на все работающее население России, так как молодежь это не только будущее, но и индикатор происходящих изменений.

Кроме того, все выше представленные тенденции можно интерпретировать и как формирование в молодежной среде общей доминирующей установки на высокий материальный достаток.

Подобный вывод согласуется с общероссийской тенденцией, выявленной на материале разных возрастных и социальных группах. Как показывают эмпирические исследования, на протяжении 1990-х годов среди российского населения, в частности, росла значимость хорошего заработка (при том, что он стабильно занимал первое место в иерархии ценностей) и возможности чего-то достичь¹.

Автор также указывает в своей работе на несколько возможных интерпретаций феномена, связанного с доминирующим положением ценности высокого заработка в сознании молодежи. С одной стороны, на это влияют сформировавшиеся социальные образцы. По меткому замечанию Э.Эриксона, с подростком наиболее отчетливо говорит именно идеологический потенциал общества, влияя на восприятие ценных “способов жизни”. Сейчас перечень этих способов невелик. В итоге, как утверждают некоторые авторы, между понятием “престижный труд” и “высокий доход” в сознании молодежи поставлен знак равенства².

Доминирующее положение ценности высокого заработка также уместно рассматривать с точки зрения удовлетворения тех или иных потребностей. Удовлетворение физиологических потребностей и потребности в безопасности (в терминах широко известной теории мотивации А.Маслоу) опосредствуется денежными средствами, даваемыми работой. В этом контексте стремление к высокому заработку может быть охарактеризовано и как фактор, и как индикатор выживания молодого человека в нынешней ситуации. По мнению Э.Ро, неудовлетворенность потребностей молодежи в простом существовании блокирует любую иную информацию о профессиях. Если продолжить данную мысль, то можно сделать вывод, что в современных условиях материальная компонента оказывается весьма и весьма существенной при выборе молодыми людьми работы, предметное содержание которой нередко отходит на второй план³.

Предложенные объяснения могут быть объединены в рамках одной модели, согласно которой современные социальные образцы адресуются, прежде всего, средствам выживания, в более широком смысле - средствам удовлетворения базовых потребностей, т.е. носят

¹ Там же. С.93.

² Руткевич М.Н. После школы: Социал.-проф. ориентации молодежи.-М. : Б. и., 1995. – С.143.

³ Там же. С.144.

инструментальный характер, поэтому отношение молодежи к труду является инструментальным, для неё важнее не его предметное содержание, а витальная функция¹.

Другим не менее важным вопросом, который взаимосвязан как с трудовой мотивацией, так и с ценностью труда как таковой, является производительность труда. Автор считает, что можно с полной уверенностью утверждать, что одной из основных целей всех мотивационных теорий является именно повышение производительности труда, а как уже отмечалось ранее, ни одна мотивационная теория не может быть эффективно использоваться, без учета уже сложившейся ситуации в сфере трудовых ценностей и мотивов, и места труда в структуре жизненных ценностей.

Для того чтобы выяснить, как взаимодействуют друг с другом труд, как ценность, производительность труда и трудовая мотивация, была проанализирована работа одной из организаций города Саратова а именно - «Компании «Гарант-Саратов». Анализ проводился на базе Учебного Центра данной организации с 01.01.2005 г. по 30.11.2005 г.

Кроме расчетов производительности труда проводились опросы, которые строились исходя из двухфакторной теории Герцберга и первая группа вопросов относилась к гигиеническим факторам, а вторая к мотивирующим.

Как показали многочисленные опросы, которые мы провели в начале нашего исследования, недовольство зарплатой среди молодежи во многом уже на подсознательном уровне, так как те потребности, которые молодые люди желают удовлетворить, сильно завышены, оторваны от реальной жизни. Трудно даже представить какой должна быть заработная плата, которая полностью удовлетворит все потребности, взятые из разрекламированных «идеалов» капиталистического мира, потребностей, которые у нас попали на неподготовленную почву и непривязаны к реальной жизни.

С другой стороны, такое повышение заработной платы приведет к тому, что количество тех, кто хочет увеличить свою заработную плату, за счет большего количества обучений и сертификатов, уменьшится, а значит, компания потеряет какой-то процент роста производительности труда, мотивированный таким гигиеническим фактором как зарплата, причем именно потеряет, а не компенсирует с помощью мотиваторов, и потеряет не только возможность использовать мотивирующий эффект материального вознаграждения, но и понесет ни чем не обоснованные финансовые потери.

Другим, не менее важным фактором, который непосредственно мог повлиять на увеличение производительности труда - возможность карьерного роста. Большинство сотрудников отметили, тот факт, что ранее этой возможности не было и с ее появлением, они стали стремиться получить повышение, стать руководителями групп. Следует оговориться,

¹ Там же. С.145.

что при конкурсном отборе первых руководителей групп (отбор проводился только среди сотрудников Учебного Центра), прежде всего, учитывались следующие показатели: продолжительность работы в компании и в Учебном Центре, отзывы клиентов о качестве работы сотрудника, количество Золотых и Серебряных сертификатов, которые делает сотрудник в месяц, количество проводимых сотрудником обучений.

Другими словами, с появлением возможности карьерного роста многие сотрудники начали стараться не просто делать свою работу, а делать ее наилучшим образом, то есть проводить больше обучений и сертификации, и все это без понижения качества. Можно отметить, что возможность карьерного роста заинтересовала практически всех сотрудников, вне зависимости от того удовлетворены ли у них все гигиенические потребности или нет.

Новая возможность роста заинтересовала всех, полностью довольные своей зарплатой, увидели в этом возможность своего дальнейшего роста, как профессионального, так и карьерного, довольные своей зарплатой, но желающие ее увеличения, увидели в этом не только возможность карьерного и профессионального роста, но и возможность увеличить свою заработную плату, ну а те кто был недоволен своей заработной платой увидели в этом прежде всего возможность увеличить свои доходы, и не акцентировали свое внимание на карьерном росте как таковом.

Итак, к каким выводам мы можем прийти, проанализировав результаты исследования, которое проводилось нами на протяжении 2005 года.

Были рассмотрены две группы факторов оказывающих влияние на производительность труда, первую группу составляли гигиенические, а вторую мотивирующие факторы.

В группу гигиенических факторов входят те факторы или условия, при отсутствии которых, служащие не получают удовлетворения от работы. При наличии гигиенических факторов удовлетворение работой не наблюдается, как и не наблюдается мотивирование. Эти факторы имеют ценность, только в том случае, если после завершения работы служащий получает еще и дополнительное вознаграждение, что и подтвердилось в ходе нашего исследования. Так, рост производительности труда напрямую зависел, от того насколько были удовлетворены гигиенические потребности, так как только если они удовлетворены в достаточной мере, можно эффективно задействовать мотивирующие факторы, которые как раз, и составляют вторую группу.

Мотивирующие факторы, это такие условия работы, при наличии которых, достигается высокий уровень мотивации служащих и удовлетворения от работы. При отсутствии этих условий невозможно получить ни эффективной мотивации, ни удовлетворения. Гигиенические факторы в лучшем случае могут вызвать всего лишь

удовлетворительный уровень мотивации. Кроме того, это подтвердили сделанные нами выводы относительно трудовых ценностей молодежи и тот факт, что заработная плата остается основным критерием оценки выбираемой работы, и в случае несоответствия ожидаемому многие молодые люди предпочитают лучше не работать, чем работать за заработную плату, которая не соответствует их представлениям о хорошей зарплате. Это приводит к неполной удовлетворенности гигиенических факторов, а следовательно, отражается и на мотиваторах, но в тоже время наблюдается достаточно сильное мотивирующее воздействие денег.

Автор отмечает, что механизм мотивации труда связан как с экономическими, так и социальными факторами. Причем в крупнейших странах мира в условиях современного цивилизационного процесса отчетливо проявляется тенденция к усилению роли последних в мотивационном механизме. Возникновением эта тенденция обязана все же экономическому базису общества, производительный потенциал которого накапливался не одно столетие, но только в последнем, продолжающемся развитии производительных сил сопровождалось мощным нарастанием социальных факторов мотивации труда. Но следует подчеркнуть, что механизм этот в России, переходящей от одной социально-экономической системы к другой, необходимо создавать заново и учитывать не только существующие экономические условия, но и уделять внимание государственному регулированию этого вопроса, так как если в развитых странах мира, этот процесс шёл последовательно, то у нас он идёт ускоренными темпами и одновременно по всем направлениям. Другими словами, создание эффективного мотивационного механизма предполагает не только учет существующих экономических параметров, но и учет социальной составляющей мотивационных процессов, и даже не просто учет, а активное участие в её формировании на государственном уровне.

В заключении диссертации подводятся основные итоги исследования, делаются теоретические обобщения и выводы, формулируются практические рекомендации и намечаются пути дальнейшего изучения проблемы. В приложении представлены таблицы, результаты социологических исследований.

Основное содержание диссертационного исследования отражено в следующих публикациях:

1. Городний В.В. Отношение к труду как основа рыночных отношений // Некоторые проблемы социально-политического развития современного российского общества. Сб. науч. трудов /Под ред. Г.В. Дыльнова.- Саратов: Изд-во «Научная книга», 2006. Вып. 13. 0,5 п.л.
2. Городний В.В. Управление трудом на современном этапе развития России // Некоторые проблемы социально-политического развития современного российского

общества: Сб. науч. трудов / Под ред. Г.В. Дыльнова. - Саратов: Изд-во «Научная книга», 2006. Вып. 13. 0,2 п.л.

3. Городний В.В. Проблема молодежной безработицы: причины и пути решения // Некоторые проблемы социально-политического развития современного российского общества: Сб. науч. трудов / Под ред. Г.В. Дыльнова. - Саратов: Изд-во «Научная книга», 2005. Вып. 12. 0,2 п.л.

4. Городний В.В. Социокультурные предпосылки развития капиталистических отношений // Современное общество: человек, власть, экономика. Материалы научной конференции преподавателей, аспирантов и студентов факультета гуманитарных и социальных наук СГУ.-Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 2003. 0,2 п.л.

Городний Виталий Викторович

**Трудовая мотивация современной российской молодежи
(социологический анализ)**

Автореферат

Ответственный за выпуск
кандидат философских наук, доцент
Климов В.А.

Отпечатано с готового оригинал-макета.

Подписано к печати

Заказ № 171

Тираж 100 экз.

Объем 1 п.л. -----

Центр полиграфических и копировальных услуг. Предприниматель Серман Ю.Б.
Свидетельство № 3117 4100600. Саратов, ул. Московская, 157, офис 19.

