## Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке: <http://www.mydisser.com/search.html>

Інститут соціології Національної академії наук України

Дрожанова Оксана Миколаївна

УДК 316.334.22(075.8)

**СТАВЛЕННЯ ДО ПРАЦІ ПРОМИСЛОВИХ РОБІТНИКІВ**

**ЗА НОВИХ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ УМОВ**

22.00.03 – соціальні структури та соціальні відносини

Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня

кандидата соціологічних наук

Київ – 2008

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана у Національному університеті кораблебудування імені адмірала Макарова Міністерства освіти і науки України.

Науковий керівник – кандидат філософських наук, доцент Кисляков Володимир Павлович, Національний університет кораблебудування імені адмірала Макарова, завідувач кафедри філософії та культурології

Офіційні опоненти:

доктор соціологічних наук, професор **Шуст Наталія Борисівна**, Міністерство освіти і науки України, заступник директора Департаменту вищої освіти

кандидат філософських наук Іващенко Ольга Василівна, Інститут соціології Національної академії наук України, старший науковий співробітник відділу соціальних структур

Захист відбудеться „27” червня 2008 р. о 12 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д26.229.01 в Інституті соціології Національної академії наук України за адресою: 01021, вул. Шовковична, 12, м. Київ

З дисертацією можна ознайомитися у бібліотеці Інституту соціології Національної академії наук України за адресою: 01021, вул. Шовковична, 12, м. Київ

Автореферат розісланий „21” травня 2008 р.

Вчений секретар

спеціалізованої вченої ради Стукало С.М.

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми.** За ринкових умов господарювання конкурентоспроможність і соціально-економічний розвиток промислових підприємств залежать від багатьох чинників, серед яких важливу роль відіграють забезпеченість їх кваліфікованою робочою силою, ступінь самомотивації та організація стимулювання робітників. Утім, теоретичні та практичні питання впливу ринкових реформ на стан трудової мотивації працівників, можливостей впливу на рівень їхньої зацікавленості в ефективному використанні своєї робочої сили й підвищенні на цій основі власного матеріального добробуту фактично залишаються поза увагою. Процеси реструктуризації вітчизняного промислового комплексу пов’язують, головним чином, з фінансовою стабілізацією та реорганізацією правових форм виробництва. Проте освоєння ринкових методів господарювання пов’язане також з виявленням та ефективним використанням внутрішнього потенціалу кожного окремого підприємства, зокрема його людського ресурсу, раціональне використання якого дає змогу досягти суттєвих соціально-економічних результатів без інвестування значних додаткових коштів.

Ґрунтовне вивчення динаміки та наявного стану трудових настанов робітників необхідне для створення раціональної системи мотиваційного менеджменту, який забезпечив би максимізацію інтенсивності та якості праці найманих працівників. Тому розроблення механізму формування сумлінного ставлення до праці за сучасних умов набуває особливої актуальності з огляду на нагальну потребу в підвищенні ефективності промислового виробництва.

Сучасний період трансформації українського суспільства є процесом пошуку та утворювання нового балансу "старих" і "нових" інституційних норм, релевантних зміненим умовам існування української економіки. У сучасній економіці України стикаються попередні й нові правила та практики взаємовідносин стосовно управління. Перші склалися в централізованій економіці й частково відтворюються зараз, нові диктуються ринковою економікою та вимогами демократичної організації суспільства. Відповідно моделі ставлення до праці за умов соціально-економічних змін формуються під впливом досвіду трудових відносин, що набувався в загалом неефективній, проте зі стабільними ґарантіями зайнятості економіці, носієм і транслятором якого залишаються численні категорії працівників, та пострадянського, в якому вже є досвід звільнень у зв’язку зі скороченням виробництва, затримок видачі заробітної платні тощо. Звідси випливає необхідність дослідження реального стану ставлення до праці робітників у промисловому виробництві за умов ринку, визначення спрямованості зрушень у трудовій етиці робітників, оскільки нові практики трудової поведінки та трудових відносин лише тоді виявляються ефективними й продуктивними, коли вони неконфліктно співіснують із традиційними формами виробничої діяльності чи, радше, якісно модифікують їх.

Соціологічна традиція інтерпретації поняття "ставлення до праці" включає в себе широкий спектр підходів, загальною особливістю яких є визнання багатовимірного й багатофакторного характеру цього феномену. При цьому система "людина – праця" розглядається переважно у трьох аспектах: у загальнотеоретичному плані як соціальний феномен (Т.І. Заславська, В.А. Мальцев, Р.В. Ривкіна, Ж.Т. Тощенко, І.І. Чанглі та ін.); як прикладна проблема на рівні окремих галузей та підприємств, де найважливішим виступає соціологічний аспект (А.Г. Здравомислов, І.М. Попова, В.Г. Подмарков, А.О. Ручка, М.О. Сакада, Є.І. Суїменко, О.І. Шкаратан, В.О. Ядов); як елемент світоглядної структури особистості, де в першу чергу розглядається категорія "ставлення до праці" (А.О. Кіссель, Т.А. Кітвель, Н.Ф. Наумова та ін.).

У західній соціології концептуальні основи вивчення трудового етосу, цінностей трудової діяльності представлені класичними працями А. Сміта (A. Smith), М. Вебера (M. Weber), Е. Дюркгейма (E. Durkheim), Т. Парсонса (T. Parsons). У межах індустріальної соціології питання, пов’язані зі ставленням до праці, дістали своє відображення в розробці теорій мотивації (G. Allport, Ch. Barnard, J. McGregor, H. Hеckhausen, А. Мaslow та ін.) і теорій задоволеності працею (G. Friedmann, F. Herzberg, E. Мayо, D. McClelland, T. Watson та ін.), зокрема у вивченні впливу ставлення до праці на результативність праці. У другій половині ХХ століття в західних соціальних науках з’явилися нові підходи до вивчення характеру і значення праці, її місця і ролі в соціально-економічному житті суспільства за умов глобальних викликів: економічного, інформаційного, демографічного (Z. Bauman, D. Bell, A. Gorz, P. Drucer, R. Inglehart, J. Meadows, А. Тouraine та ін.).

У радянській, за класифікацією тодішнього ВАКу, "прикладній соціології" дослідження ставлення до праці, як і соціології праці взагалі, належали до найважливіших. Підходи до його вивчення змінювалися з огляду накопичення емпіричного матеріалу та розроблення нових, досконаліших методик. Відповідна проблематика дістала ґрунтовне висвітлення у працях провідних українських і російських соціологів В.І. Верховіна, О.І. Вишняка, В.І. Герчікова, Л.А. Гордона, Я.Л. Ейдельмана, А.Г. Здравомислова, Е.В. Клопова, Л.Н. Когана, М.І. Лапіна, В.С. Магуна, Н.Ф. Наумової, Ю.Л. Неймера, Г.В. Осипова, В.Д. Патрушева, В.Г. Подмаркова, В.А. Полторака, І.М. Попової, А.О. Ручки, М.О. Сакади, Г.М. Соколової, Є.І. Суїменка, Ж.Т. Тощенка, Б.Г. Тукумцева, З.І. Файнбурга, Н.В. Черніної, О.І. Шкаратана, В.О. Ядова та ін. Головною складовою досліджень був прикладний аспект, однак стосовно цього періоду можна загалом говорити про високий ступінь вивченості й структурованості предмета.

У пострадянський період було продовжено напрям досліджень, започаткованих проектом "Людина та її праця" (керівники В.О. Ядов і А.Г. Здравомислов). При цьому перелік цінностей був помітно розширений за рахунок тих, що відображали нові реалії працевлаштування, урізноманітнення форм власності, зміну цілей та засобів державного розвитку. Наймасштабніше дослідження, здійснене групою російських соціологів під керівництвом проф. М.І. Лапіна у вигляді трьох хвиль у 1990–2002 роках, дало підстави для висновку, що пострадянський розвиток, заснований на інститутах приватної власності, не сформував адекватної загальної мотивації. Процеси деіндустріалізації і депрофесіоналізації, низхідна соціальна мобільність великої маси працюючих підірвали трудові мотиви, засновані на впевненості в стабільності роботи, на пошані до кваліфікації та професії. Виявилося, що інерційність ціннісно-нормативних структур робітників призводить до значних втрат професійно-кваліфікаційного потенціалу (в українській соціології загальні зміни у структурі робітничого класу досліджувала О.В. Симончук) і стає негативним чинником соціально-економічних трансформацій.

У сучасній Україні увага дослідників проблем праці змістилася переважно до вивчення становлення нового соціального прошарку – підприємців, джерел його формування й мотивів діяльності (А.Г. Арсеєнко, О.В. Іващенко, Н.В. Лавріненко, М.Д. Міщенко, Ю.Ф. Пачковський, М.О. Сакада, Є.В. Сірий), ставлення людей до ринкових умов та формування нової економічної культури (Т.О. Єфременко, В.Є. Пилипенко, Є.І. Суїменко), проблем економічної соціології взагалі (І.В. Буров, В.М. Ворона, Е.А. Гансова, Ю.М. Пахомов, В.А. Полторак, В.С. Резнік, Н.В. Толстих, Г.І. Чепурко). Проте дослідження ставлення до праці найманих робітників, що залишаються найчисленнішою соціальною групою, в Україні були практично згорнуті, а соціологічні підрозділи на промислових підприємствах, які були основними постачальниками відповідних знань та інформації, перестали існувати. Між тим в Україні поступово склався змішаний тип економіки, де співіснують підприємства різних форм власності й організації праці, а значить, імовірно, й різні за структурою і змістом різновиди чи типи ставлення до праці.

Отже, сутність *наукової проблеми* полягає у відсутності достовірних знань щодо реального стану ставлення до праці промислових робітників за якісно нових умов функціонування промислових підприємств різних форм власності, а також щодо напрямків та ефектів впливу інституціональних та організаційних чинників, які визначають форму і зміст трудової мотивації сучасних робітників.

**Зв’язок роботи з науковими програмами, планами, темами**.Дисертація виконана відповідно до тематичного плану науково-дослідної роботи лабораторії прикладної соціології та психодіагностики Національного університету кораблебудування імені адмірала Макарова (м. Миколаїв) і є складовою планової теми "Дослідження механізмів мотивації праці суб’єкта інтелектуального потенціалу в технічному вузі: регіональний та галузевий аспекти" (№ держреєстрації 0105U001762). Роль автора полягає в розробці інструментарію дослідження, проведенні опитування, обробці й аналізі отриманої первинної інформації та написанні аналітичного звіту з проблем трудової мотивації робітників обстежуваних суднобудівних підприємств.

**Мета і завдання дослідження.** Метою дослідження є виявлення особливостей та динаміки ціннісно-мотиваційних чинників, які детермінують ставлення до праці й задоволеність нею у робітників промислових підприємств (на прикладі підприємств суднобудівної галузі м. Миколаєва) різної форми власності й організації праці.

Мета роботи визначила такі завдання наукового дослідження:

- узагальнити наступність і змінність у теоретичних підходах та методиках досліджень ставлення до праці;

- розробити концептуальну схему ставлення до праці;

- адаптувати методику вивчення ставлення до праці до сучасних соціально-економічних умов;

- виявити стан та динаміку оцінок основних елементів трудової ситуації різними категоріями робітників;

- зафіксувати особливості комунікативних процесів між робітниками на підприємствах різних форм власності;

- визначити інституціалізовані чинники мотивації праці.

*Об’єкт дослідження* – робітники підприємств суднобудівної промисловості м. Миколаєва.

*Предмет дослідження –* ціннісно-мотиваційні чинникиставлення до праці робітників промислових підприємств різної форми власності.

*Методи дослідження*. У рамках аналізу впливу нових інституціалізованих чинників на показники ставлення до праці використано метод емпіричної типологізації, а під час виявлення динаміки оцінок робітниками основних елементів трудової ситуації – метод порівняльного аналізу.

Як методологічна та методична база дослідження був використаний інструментарій дослідницького проекту А.Г. Здравомислова і В.О. Ядова "Людина та її праця – 67", багаторазово апробований у дослідженнях радянського періоду. Виявлення ступеня та співвідношення колективістсько-індивідуалістичних і патерналістсько-партнерських трудових настанов у різних соціальних груп робітників здійснене на підставі методики, розробленої російськими дослідниками В.Д. Патрушевим і О.Л. Темницьким.

Емпіричною базою є дані соціологічного обстеження робітників трьох суднобудівних підприємств м. Миколаєва (n = 790), проведеного в березні–липні 2006 року лабораторією прикладної соціології та психодіагностики Національного кораблебудівного університету імені адмірала Макарова з використанням методів анкетного опитування та глибинного інтерв’ю. Обсяг генеральної сукупності, яку складають робітники досліджуваних підприємств, на момент обстеження – 6236 чоловік. Тип вибірки – непропорційна районована. Критерій районування – функціональний зміст праці. Вибіркова сукупність є репрезентативною за віком, статтю, освітою; похибка вибірки – 2,7 %. Обробка первинної соціологічної інформації здійснювалася в пакеті програм SPSS.

**Наукова новизна одержаних результатів.** Уперше в Україні у пострадянський період здійснено емпіричне дослідження стану трудової мотивації робітників промислових підприємств різних форм власності й організації праці та визначено нові чинники інституційного характеру, що впливають на формування ставлення до праці промислових робітників.

У дисертаційній роботі отримано такі нові результати:

- з’ясовано, що в теоретичних підходах та методиках досліджень ставлення до праці останніх років відбувся перехід від жорсткого протиставлення орієнтацій на оплату праці й зміст праці до більш органічних форм їхнього узгодження й розуміння, для різних категорій робітників у різних соціально-виробничих умовах домінуючою може бути одна з орієнтацій (с. 13–31);

- запропоновано розглядати ставлення до праці як таке, що найповніше враховує зовнішнє оточення і внутрішній стан людини, актуальну позицію робітника в конкретній трудовій ситуації та наявні диспозиції й настанови, згідно з чим модифіковано концептуальну схему ставлення до праці, котра тепер включає в себе чотири групи характеристик та оцінок: загальні, притаманні суспільству в цілому; специфічні, що притаманні конкретному підприємству та його місцю на відповідному ринку; форми реальної та вербальної поведінки стосовно праці; персональні характеристики (с. 33–38);

- показано, що в перехідний період до нових інституціональних засад функціонування економіки основним механізмом регулювання трудової поведінки стає примушування робітника пристосовуватися до змінних умов включення в працю й слідувати жорстким імперативам регіонального ринку праці (с. 65–76);

- установлено, що домінуючий контекст формування ставлення до праці є суперечливим: глибока нерівність в оплаті праці промислових робітників різних спеціальностей доповнюється високими оцінками ґарантій зайнятості на негативному емоційному фоні побоювань втратити роботу (с. 77–88);

- виявлено, що високий рівень задоволеності працею, детермінований фактом її наявності (емоційна реакція на досвід безробіття), поєднується з високим рівнем незадоволеності окремими елементами виробничої ситуації, при цьому домінування так званих гігієнічних мотивів (за Ф. Герцберґом) фіксується навіть у доволі благополучних групах робітників, що свідчить про стійкий негативний вплив умов праці як інституційного чинника (с. 89–97; 105–107);

- показано, що, незважаючи на суттєві відмінності в структурі мотивів праці залежно від типу підприємства, загалом за вибіркою ієрархія трудових мотивів робітників залишається близькою до структури трудової мотивації радянських часів: "ядро" структури утворюють чинники змісту праці, заробітку та перспектив кваліфікаційного зростання (с. 98–102);

- емпірично доведено, що структура трудових мотивів робітників приватного підприємства виявилася найближчою до капіталістичної моделі мотивації: проблема ґарантованої зайнятості має для робітників цього підприємства першочергове значення, поступаючись лише перспективам підвищення кваліфікації, тепер займаючи те місце, яке для радянського робітника було відведене змістові його праці. Натомість зміст та умови праці – провідні чинники задоволеності робітників за радянських часів – є найменш вагомими для працівників даного підприємства (с. 102–103);

- виявлено, що у сфері ціннісно-нормативних уявлень спостерігається певна збалансованість трудових цінностей колективізму та індивідуалізму, а патерналістські орієнтації, незалежно від форми власності підприємства, доповнюються партнерськими (с. 118–135);

- обґрунтовано, що за умов інституціональних змін у засадах господарювання відбувається інституціоналізація принаймні двох чинників, що регулюють трудову поведінку й суттєво впливають на формування ставлення до праці, – тривога з приводу можливої втрати роботи та вторинна зайнятість робітників промислових підприємств (с. 136–147).

**Практичне значення одержаних результатів**полягає в розробці інструментарію виявлення ролі людського чинника в процесах реформування економіки, що необхідно для обґрунтування схем і моделей управління персоналом на сучасних промислових підприємствах та формування на них ефективної корпоративної культури. Розроблені в дисертації концептуальні положення та модифіковані методики можуть становити основу моніторингових досліджень проблем ставлення до праці на рівні промислового підприємства в нових умовах господарювання. Результати дослідження використовуються в навчальному процесі підготовки фахівців з економіки Національного університету кораблебудування імені адмірала Макарова (курси "Економічна соціологія", "Управління персоналом", "Менеджмент організацій"). Матеріали дослідження використані дирекцією суднобудівного заводу ВАТ "Дамен Шипярдс "Океан" як компонент програми підвищення ефективності праці у виробничих підрозділах.

**Особистий внесок здобувача.** У публікації "Ціннісні аспекти ставлення до праці промислових робітників" (Вісник Одеського національного університету: Збірник наукових праць. – Одеса: ОНУ, 2007. – Т. 12. – Вип. 6. Соціологія і політичні науки. – С. 570–576) особисто здобувачем здійснено типологічний аналіз робітників за характером ціннісного ставлення до праці та виявлено структуру трудових мотивів залежно від типу ставлення до праці.

**Апробація результатів дисертації**. Основні результати дослідження оприлюднено на Міжнародній науково-практичній конференції "Економічні та соціальні проблеми мотивації праці в умовах ринкової економіки" (Миколаїв, 2003); науково-практичній конференції професорсько-викладацького складу Національного університету кораблебудування імені адмірала Макарова (Миколаїв, 2007); І Міжнародній науковій конференції "Одеські соціологічні читання" (Одеса, 2007).

**Публікації.** Результати дисертації опубліковані в 3 статтях у провідних наукових фахових виданнях, 3 статтях в інших виданнях.

**Структура дисертації.** Дисертація містить вступ, 2 розділи, висновки, 3 додатки, список використаних джерел: обсяг основної частини – 153 c.; 30 табл., 3 рис., додатки, 130 джерел займають 21 с.

**ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ**

У **Вступі** обґрунтовано актуальність теми, розкрито зв’язок роботи з науковими планами, сформульовано мету і завдання дослідження, розкрито наукову новизну та практичну значущість одержаних результатів, наведено інформацію про особистий внесок здобувача, апробацію результатів і публікації.

У **першому розділі** "Традиція і сучасність у вивченні ставлення до праці" проаналізовано соціологічну традицію досліджень ставлення до праці в радянський та пострадянський періоди. Аналіз широкого спектра підходів до інтерпретації поняття ставлення до праці дозволив виявити багатовимірний та багатофакторний характер цього соціального феномену. З’ясовано, що в теоретичних підходах та методиках досліджень ставлення до праці останніми роками відбувся перехід від жорсткого протиставлення орієнтацій на оплату праці та зміст праці до більш органічних форм їхнього узгодження.

З огляду на радикальні зміни у трудовій сфері, зумовлені економічними реформами в країні, обґрунтовано об’єктивну необхідність перегляду існуючих методологічних підходів, урахування вже на етапі організації дослідження нових чинників, головними з яких є багатоманітність форм власності, нові управлінські практики, тиск ринку робочої сили, а також руйнування попередніх моральних норм праці та конституювання нового трудового етосу, нової сукупності ціннісних орієнтацій.

Аналіз перетворень у ціннісно-нормативних уявленнях про працю в період зміни соціально-економічних укладів дає підстави вважати, що моделі трудового етосу за умов трансформації суспільства зазнають впливу як минулого радянського, так і сьогоденного пострадянського особистого досвіду працівників, що відображено у феномені пострадянської амбівалентності масової та індивідуальної свідомості, зокрема у сфері праці. Своєрідний "податок минулого" в масовій свідомості полягає в різкому протиборстві старого і нового, суперечності між радикальним відторгненням старого і прагненням його утримати задля континуації відчуття емоційного комфорту та соціальної безпеки, які асоціюються з чимось стабільним і звичним. Тому слід узяти до уваги, що на ставлення до праці впливають не лише ті організаційні та правові засади функціонування підприємств, які щойно склалися або лишень формуються, але й ті, які збереглися в пам’яті та актуальній свідомості робітників. Взаємодію старих і нових норм культури праці при цьому видається можливим описати у двох вимірах – як колективістські та індивідуалістичні орієнтації робітників на працю і трудові взаємовідносини, а також як патерналістські та партнерські орієнтації на відносини з керівництвом.

У концептуальну схему ставлення до праці, розроблену авторами проекту "Людина та її праця", було внесено певні доповнення. Вони стосуються загальних чинників, що більшою мірою зумовлені об’єктивними зовнішніми обставинами, а також специфічних чинників, які визначаються особливостями внутрішньої ситуації на підприємстві. Серед перших найважливішими є загальний економічний стан країни та ситуація на ринку праці. Питання зайнятості населення, безробіття, конкурентоспроможності робочої сили розглядаються сьогодні як одна з найважливіших соціально-економічних проблем вітчизняної економіки. В Україні, подібно до інших країн пострадянського простору, спостерігається ускладнення ситуації щодо структурних характеристик ринку праці, ефективного відтворення трудового потенціалу. Стан галузевого ринку праці в суднобудівному промисловому комплексі, до якого належать досліджувані підприємства, характеризується особливою напруженістю в силу високотехнологічного та комплексного характеру суднобудівної галузі. Дефіцит робочих кадрів за головними суднобудівними спеціальностями, зумовлений деградацією та руйнуванням кадрового ресурсу в період економічної кризи, стає на теперішній момент відчутним обмежувачем економічного зростання суднобудівних підприємств, що, у свою чергу, впливає на характер сприйняття трудової ситуації робітниками та їх трудові відносини на підприємстві.

До специфічних чинників, що стосуються переважно внутрішніх умов та обставин трудової діяльності, були віднесені організаційно-правова форма підприємства, його економічна успішність, стан соціальної сфери (наявність-відсутність соціального пакета). "Плюралізація" організаційно-правових форм господарювання спричинила суттєву неоднорідність у межах єдиного промислового комплексу щодо умов стабільності зайнятості, безпеки трудового процесу, розміру винагород і наявності соціальних програм на підприємствах. За таких умов успішність підприємства, його порівняна привабливість на ринку праці може розглядатись як вагомий чинник трудової мотивації працівників. Також важливим чинником, що доцільно включити в загальну схему, є організаційна культура, яку можна вважати соціокультурним ресурсом підприємства.

Завершує розділ опис основних положень методики дослідження, зокрема розрахунок, обґрунтування і характеристика вибірки, загальна характеристика об’єкта дослідження.

**Другий розділ "**Постійне й змінне у ставленні до праці" присвячений емпіричному вивченню стану ставлення до праці промислових робітників. На матеріалі соціологічного обстеження робітників суднобудівних заводів виявлено особливості прояву ціннісно-мотиваційних чинників, які детермінують ставлення до праці, здійснено аналіз структури трудових мотивів промислових робітників за сучасних умов, розглянуто ціннісні аспекти трудової мотивації, визначено нові інституціалізовані чинники, що впливають на формування ставлення до праці.

На підставі аналізу соціальних проблем, пов’язаних з роботою на підприємстві, зроблено висновок щодо суперечливого характеру домінуючого контексту формування ставлення до праці: глибока нерівність в оплаті праці промислових робітників різних спеціальностей доповнюється високими оцінками ґарантій зайнятості на негативному емоційному фоні побоювань утратити роботу. Ситуація на галузевому ринку робітничих професій зумовлює істотну гетерогенність в оплаті праці в межах одного підприємства, навіть підрозділу, що, у свою чергу, формує латентне (не виключено – негативне) соціально-психологічне підґрунтя стосунків у трудових колективах. Ступінь стурбованості проблемою втрати роботи відбиває індивідуальну конкурентоспроможність робітника, а також існуючий попит на певні види праці на регіональному ринку суднобудівних професій. Страх тим сильніший, чим уразливіші позиції робітника на ринку праці, чим нижчий попит на нього. Ринковий потенціал робітника багато в чому визначається його людським капіталом, за яким стоять здобута освіта, накопичені знання і навики. Напружена ситуація на ринку праці, високий рівень безробіття серед робітників суднобудівних професій, економічна нестабільність у суднобудівній галузі зумовлюють значну стурбованість проблемою втрати роботи серед усіх категорій робітників. Отримані дані свідчать, що, незважаючи на позитивні зміни на галузевому ринку праці, три чверті опитаних робітників так чи інакше відчувають страх утратити своє робоче місце. Це, безумовно, є результатом десятирічної кризи, падіння виробництва, зростання безробіття, адже масові звільнення робітників у кризові для суднобудівної промисловості 1995–1998 роки все ще пам’ятні й увійшли у трудовий досвід багатьох працівників. "Мотивація страху", відчуття невпевненості, незахищеності зберігається через нестабільність у різних сферах суспільного життя, передусім в економічній та політичній сферах.

Установлено, що високий рівень задоволеності працею (її наявністю) поєднується з високим рівнем незадоволеності окремими елементами виробничої ситуації, при цьому домінування "гігієнічних" мотивів виявляється навіть у доволі благополучних групах робітників, що свідчить про несприятливу дію загальних інституційних чинників. Серед основних напрямів організації праці особливу увагу належить приділити поліпшенню умов праці. Посилення дії базових вітальних мотивів у ставленні до праці в період становлення ринкової економіки є достатньо об’єктивним, оскільки попередні механізми мотивації (у тому числі соціальна захищеність і міцна ідеологія) зруйновані, а нові, ринкові механізми формуються на фоні негативного досвіду безробіття й загрози безробіття в майбутньому, руйнування інститутів соціального захисту населення.

Проведений аналіз дав змогу виявити структуру та ієрархію мотивів трудової діяльності різних типологічних груп робітників досліджуваних промислових підприємств. Результати порівняльного аналізу показали, що, незважаючи на суттєві відмінності в структурі мотивів праці залежно від типу підприємства, у цілому ієрархія трудових мотивів залишається близькою до радянської моделі трудової мотивації. Водночас структура трудових мотивів робітників приватного підприємства виявилася ближчою до капіталістичної моделі мотивації, що свідчить про залежність формування ціннісно-мотиваційних структур робітників від умов найму та умов праці.

Проведені спостереження свідчать, що інструментальний характер трудової мотивації більшою або меншою мірою притаманний всім групам робітників. Наявність незначної частки робітників термінального типу ставлення до праці не дозволяє говорити про формування в робітничому середовищі певної тенденції. Утім, цю групу робітників, що складає п’яту частину опитаних, можна умовно віднести до високомотивованих працівників. Робітники термінального типу відрізняються більш високим рівнем задоволеності змістовними елементами праці, що свідчить про прагнення таких робітників до самореалізації, самовираження на роботі.

У сфері ціннісно-нормативних уявлень спостерігається певна збалансованість трудових цінностей колективізму та індивідуалізму, а патерналістські орієнтації, незалежно від форми власності підприємства, доповнюються партнерськими. Значно поширені якості робітників, виявлені в дослідженні: прагнення до сумісної праці, готовність надати безкорисливу допомогу, високий рівень задоволеності взаємовідносинами з колеґами по роботі. Цінність колективної праці для сучасних робітників свідчить про відтворення робітничої солідарності на пострадянських промислових підприємствах, незважаючи на спрямованість управлінських практик на індивідуалізацію трудових відносин. Водночас показники відповідальності за використання робочого часу, за результати роботи підприємства, за власну роботу свідчать про поширеність індивідуалістичних орієнтацій у робітничому середовищі. Взаємодія колективістських та індивідуалістичних орієнтацій відбивається в показниках відповідальності робітників. У взаємозв’язку патерналістських і партнерських орієнтацій принципи патерналістських відносин не отримали помітного прояву. Водночас кращі показники ставлення до праці, більший ступінь задоволеності роботою керівництва у робітників, орієнтованих на патерналістський тип відносин, указують на те, що патерналістські орієнтації можна розглядати як конструктивний чинник в управлінні персоналом і формуванні корпоративної культури підприємства.

Одержані результати свідчать, що зміни в засадах господарювання сприяють інституціоналізації принаймні двох чинників, які регулюють трудову поведінку й суттєво впливають на формування ставлення до праці, – це тривога з приводу можливої втрати роботи та вторинна зайнятість робітників промислових підприємств. Ті, хто побоюється втратити роботу, знижують рівень вимог до умов праці, виставляють більш високі оцінки елементам виробничої ситуації й відносинам з керівництвом. При цьому якості, що свідчать про поліпшення ставлення до праці (відповідальність, дисциплінованість, трудова віддача), не формуються під впливом цього чинника. Серед робітників, які мають додаткову роботу, більшою мірою розвинутий трудовий індивідуалізм, вони меншою мірою орієнтовані на допомогу колеґ порівняно з робітниками, що не мають додаткової роботи. Питома вага робітників цього типу, які орієнтуються передусім на себе, свої сили та досвід і не дорожать своїм робочим місцем, невелика. Як правило, це чоловіки середнього і старшого віку, з вищою та неповною вищою освітою та високою кваліфікацією. Орієнтація на вторинну зайнятість може бути визначена як чинник розвитку партнерських орієнтацій, що виявляється у критичності оцінок як елементів виробничої ситуації, так і відносин з роботодавцями. У цілому ж партнерські орієнтації на відносини з керівництвом не є характерними для робітників досліджуваних підприємств.

**ВИСНОВКИ**

Ставлення до праці являє собою комплексний соціальний феномен, що відбиває ставлення працівника до трудової діяльності, її змісту, характеру, процесу, результатів та умов роботи. Соціологічна традиція інтерпретації поняття "ставлення до праці" включає в себе широкий спектр підходів, загальною особливістю яких є визнання багатовимірного й багатофакторного характеру цього феномену. Радикальні зміни у трудовій сфері, зумовлені економічними реформами в країні, об’єктивно вимагають перегляду існуючих методологічних підходів, урахування вже на етапі організації дослідження нових чинників, головними з яких є багатоманітність форм власності, нові управлінські практики, тиск ринку робочої сили, а також руйнування попередніх моральних норм праці та конституювання нового трудового етосу, нової сукупності ціннісних орієнтацій. У перехідний період до нових інституціональних засад функціонування економіки головним механізмом регулювання трудової поведінки стає примушування робітника пристосовуватися до змінних умов включення в працю й слідувати жорстким імперативам регіонального ринку праці.

Моделі трудового етосу за умов трансформації суспільства зазнають впливу як минулого радянського досвіду, носієм і транслятором якого залишаються численні категорії робітників, так і сьогоднішнього пострадянського, переважно особистого і не завжди позитивного, що відбивається у феномені пострадянської амбівалентності масової та індивідуальної свідомості, зокрема у сфері праці.

У конкретному соціологічному обстеженні доцільно розглядати ставлення до праці як таке, що найповніше враховує зовнішнє оточення і внутрішній стан людини, актуальну позицію робітника в конкретній трудовій ситуації та наявні диспозиції й настанови. Згідно з цим у результаті модифікації концептуальної схеми ставлення до праці остання тепер включає в себе чотири групи характеристик та оцінок: загальні, притаманні суспільству в цілому; специфічні, що притаманні конкретному підприємству та його місцю на відповідному ринку; форми реальної та вербальної поведінки стосовно праці; персональні характеристики працівників.

Високий рівень задоволеності працею, детермінований фактом її наявності (емоційна реакція на досвід безробіття), поєднується з високим рівнем незадоволеності окремими елементами виробничої ситуації, при цьому домінування так званих гігієнічних мотивів виявляється навіть у доволі благополучних групах робітників, що свідчить про несприятливу дію загальних інституційних чинників.

Інструментальний характер трудової мотивації притаманний (більшою або меншою мірою) всім групам робітників. Готовність залишити сферу професійної діяльності в разі достатньої соціальної допомоги сильніше виявляється серед представників групи некваліфікованої фізичної праці й робітників з низьким рівнем освіти, тобто найменш конкурентоспроможних груп найманих працівників. Водночас термінальне ставлення до праці, яке актуалізує творчий потенціал робітників і сприяє поліпшенню загального ставлення до праці, можна розглядати як їхній додатковий соціальний ресурс.

Структура трудових мотивів робітників приватного підприємства виявилася найближчою до капіталістичної моделі мотивації: проблема ґарантованої зайнятості має для робітників цього підприємства першочергове значення, поступаючись лише перспективам підвищення кваліфікації. Проте, незважаючи на суттєві відмінності в структурі мотивів праці залежно від типу підприємства, загалом за вибіркою ієрархія трудових мотивів робітників залишається близькою до радянської моделі трудової мотивації: "ядро" структури утворюють чинники змісту праці, заробітку та перспектив кваліфікаційного зростання.

У сфері ціннісно-нормативних уявлень спостерігається певна збалансованість трудових цінностей колективізму та індивідуалізму, а патерналістські орієнтації, незалежно від форми власності підприємства, доповнюються партнерськими. У взаємозв’язку патерналістських і партнерських орієнтацій принципи патерналістських відносин не отримали помітного прояву. Водночас кращі показники ставлення до праці, більший ступінь задоволеності роботою керівництва у робітників, орієнтованих на патерналістський тип відносин, указують на те, що патерналістські орієнтації можна розглядати як конструктивний чинник в управлінні персоналом і формуванні корпоративної культури підприємства.

За умов інституціональних змін у засадах господарювання відбувається інституціоналізація принаймні двох чинників, що регулюють трудову поведінку й суттєво впливають на формування ставлення до праці, – тривога з приводу можливої втрати роботи та вторинна зайнятість робітників промислових підприємств.

Істотні зміни економічних умов існування досліджуваних підприємств, зміна характеру і форми власності, ідеології, форм і методів управління виробництвом не зумовили однозначних змін у характері трудових цінностей та ставленні до праці робітників цих підприємств: головні риси, притаманні "радянському" робітникові, відтворюються в нових, "пострадянських" умовах.

**СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ**

1. Дрожанова О.Цінності трудової діяльності за умов соціально-економічних змін // Соціальні виміри суспільства. Вип. 8. – К.: ІС НАНУ, 2005. – С. 86–94.
2. Дрожанова О.М.Задоволеність працею та трудові цінності промислових робітників // Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства: Збірник наукових праць. – Т. 2.– Харків: ХНУ, 2006. – С. 184–190.
3. Дрожанова О. Ціннісно-мотиваційні чинники ставлення до праці робітників промислових підприємств // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 2007. – № 4. – С. 83–98.
4. Дрожанова О.М.Духовні цінності як елемент трудової мотивації // Корпоративна культура організацій ХХІ століття: Збірник наукових праць / Під заг. ред. Г.Л. Хаєта. – Краматорськ: ДДМА, 2003. – С. 32–34.
5. Дрожанова О.М.Ціннісні передумови господарської діяльності в системі ринкових відносин // Збірник наукових праць Українського державного морського технічного університету. – Миколаїв: УДМТУ, 2004. – № 1 (394). – С. 180–186.
6. Кисляков В.П., Дрожанова О.М.Ціннісні аспекти ставлення до праці промислових робітників // Вісник Одеського національного університету: Збірник наукових праць. – Одеса: ОНУ, 2007. – Т. 12. – Вип. 6. Соціологія і політичні науки. – С. 570–576.

Дрожанова О.М. Ставлення до праці промислових робітників за нових соціально-економічних умов. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата соціологічних наук за спеціальністю 22.00.03 – соціальні структури та соціальні відносини. – Інститут соціології Національної академії наук України, 2008.

Дисертацію присвячено вивченню ціннісно-мотиваційних чинниківставлення до праці робітників промислових підприємств. Розглянуто та узагальнено наступність і змінність у теоретичних підходах та методиках досліджень ставлення до праці у радянській та пострадянській соціології. На матеріалі соціологічного обстеження робітників суднобудівних заводів здійснено аналіз структури трудових мотивів промислових робітників за сучасних умов. Вивчено ціннісні орієнтації робітників у сфері трудових відносин. Визначено нові чинники трудової мотивації, що набувають інституціонального характеру за сучасних умов господарювання.

Ключові слова: ставлення до праці, структура трудових мотивів, трудові цінності, інституціоналізовані чинники реґуляції трудової поведінки.

Дрожанова О.Н. Отношение к труду промышленных рабочих в новых социально-экономических условиях. – Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата социологических наук по специальности 22.00.03 – социальные структуры и социальные отношения. – Институт социологии Национальной академии наук Украины, 2008.

Диссертация посвящена изучению ценностно-мотивационных факторов отношения к труду рабочих промышленных предприятий судостроительной отрасли. Проанализирована социологическая традиция исследований отношения к труду в советский и постсоветский периоды, и выявлены как преемственность, так и новые моменты в теоретических подходах и методиках. Показано, что в методологических подходах к изучению отношения к труду в последние годы состоялся переход от жесткого противопоставления ориентаций на оплату труда и содержание труда к более органичным формам их согласованности. Обоснована необходимость пересмотра существующих методологических подходов, учета уже на этапе организации исследования новых факторов, основными из которых являются многообразие форм собственности, новые управленческие практики, давление рынка рабочей силы, а также разрушение прежних моральных норм в сфере труда и формирование нового трудового этоса, новой совокупности ценностных ориентаций. Модифицирована концептуальная схема взаимосвязи факторов, влияющих на отношение к труду. В частности, к общесоциальным факторам были отнесены также экономическое положение в стране и ситуация на региональном рынке труда. К специфическим факторам, действующим на уровне предприятия, были причислены организационно-правовая форма предприятия, его экономическая успешность и состояние социальной сферы (наличие/отсутствие социального пакета). Эти различия в рамках единого промышленного комплекса порождают существенную неоднородность в условиях занятости, безопасности трудового процесса, размере вознаграждения и т.д.

На материале социологического обследования рабочих судостроительных заводов, различающихся организационно-правовыми формами хозяйствования, было изучено состояние отношения к труду промышленных рабочих и выявлены факторы, его формирующие, а также осуществлен анализ структуры трудовых мотивов рабочих в современных условиях.

Сделан вывод о противоречивом характере доминирующего контекста формирования отношения к труду: глубокое неравенство в оплате труда промышленных рабочих разных специальностей дополняется высокими оценками гарантий занятости на негативном эмоциональном фоне опасений потерять работу. Установлено, что высокий уровень удовлетворенности работой в целом сочетается со значительной неудовлетворенностью отдельными элементами трудовой ситуации. Гигиенические (по терминологии Ф. Херцберга) факторы доминируют даже в относительно благополучных группах рабочих. Это свидетельствует об устойчиво негативном влиянии условий труда как институционального фактора, а также о том, что удовлетворенность работой в значительной степени обусловлена самим фактом ее наличия.

Показано, что инструментальный характер трудовой мотивации в той или иной степени присущ всем группам рабочих. Готовность выйти из сферы профессиональной занятости в случае, если размер социального пособия по безработице будет достаточным, сильнее проявляется среди представителей группы неквалифицированного физического ручного труда и рабочих с низким уровнем образования, т.е. наименее конкурентоспособных групп наемных работников.

Эмпирически доказано, что структура трудовых мотивов рабочих приватизированного предприятия наиболее близка к капиталистической модели мотивации: первостепенное значение для них имеют гарантии занятости, уступая лишь перспективам квалификационного роста. При этом, несмотря на различия структуры трудовых мотивов в зависимости от типа предприятия, в целом по выборке иерархия трудовых мотивов остается близкой к советской модели трудовой мотивации: ядро структуры составляют мотивы содержания труда, заработка и квалификационного роста.

Выявлено, что в сфере ценностно-нормативных представлений наблюдается определенный баланс трудовых ценностей коллективизма и индивидуализма, а патерналистские ориентации, независимо от формы собственности предприятия, дополняются партнерскими.

Определены новые факторы трудовой мотивации, приобретающие институциональный характер в новых условиях хозяйствования, – страх возможной потери работы и дополнительная занятость рабочих промышленных предприятий.

Разработанные в диссертации концептуальные положения и модифицированные методики могут составить основу мониторинговых исследований проблем отношения к труду на уровне промышленного предприятия в новых условиях хозяйствования.

Ключевые слова: отношение к труду, структура трудовых мотивов, трудовые ценности, институциализированные факторы регуляции трудового поведения.

Drozhanova O.M. Attitudes toward Labor of Industrial Workers in the New Socioeconomic Conditions. – Manuscript.

Thesis for a Candidate of Sociological Sciences degree by speciality 22.00.03 – Social structures and social relations. – Institute of Sociology of the National Academy of Sciences of Ukraine, 2008.

The thesis is dedicated to the investigation of value and motivational factors determining attitudes toward labor of workers of industrial enterprises. The author examines and summarizes theoretical approaches and research methods for measuring attitudes toward labor in soviet and post-soviet sociology, pointing their succession and alternation out. Based on materials of a sociological survey conducted among shipbuilding workers, the structure of work motives of an industrial worker in the present socioeconomic conditions is identified and analyzed. Value-orientations of workers in the sphere of work relations have been investigated. The new factors of work motivation acquiring institutional character in the present economic conditions are determined.

Key words: attitudes toward labor, the structure of work motives, work values, institutional factors of regulation of work behavior.

Підписано до друку "\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_ 2008 р.

Формат 60х90/16. Папір офсетний. Гарн. "Times New Roman"

Обл.-вид. арк. \_\_\_\_. Ум. друк. арк. \_\_\_\_

Наклад 100 прим. Зам. \_\_\_\_\_

КП "Миколаївська обласна друкарня"

м. Миколаїв, вул. Паризької комуни, 3

***Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке:*** [***http://www.mydisser.com/search.html***](http://www.mydisser.com/search.html)