

МАССОВЫЕ ОПРОСЫ, ЭКСПЕРИМЕНТЫ, МОНОГРАФИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

Г.П. БЕССОКИРНАЯ

МОТИВАЦИЯ ТРУДА И ОТНОШЕНИЕ К НЕМУ РАБОЧИХ

Во второй половине 1990-х и в начале 2000-х годов возрос интерес социологов к изучению мотивации труда [1, 2]. Исследователей, в первую очередь, волнует вопрос, изменилась ли мотивация труда в 1990-е годы [3–5]. Однако, с нашей точки зрения, не менее важно знать, оказывает ли мотивация труда существенное влияние на отношение к нему в современных условиях. Вопрос далеко не тривиален. В 1960-е годы ленинградские социологи обнаружили, что влияние результатов труда на степень удовлетворенности работой ниже, чем обратное влияние удовлетворенности на производительность труда [6, с. 122]. В 1980-е годы одесские социологи, напротив, пришли к выводу, что мотивационные показатели в большей степени зависят от трудового поведения, чем влияют на него [7]. Подчеркнем, что оба исследования проводились с использованием сходных методик. В частности, в обоих исследованиях данные о трудовом поведении рабочих были получены путем опроса их непосредственных руководителей.

Какова ситуация в реформируемой России? Для ответа на этот вопрос мы использовали результаты трех исследований, проведенных по сопоставимым методикам в Институте социологии РАН в 1990-е годы. Первое из них было проведено в январе 1990 г. на Томилинском заводе полупроводников, находящемся в Московской области, второе — в 1993/1994 гг. на шести московских промышленных предприятиях, третье — в 1999/2000 гг. на трех московских промышленных предприятиях. Далее в

Бессокирная Галина Петровна — кандидат экономических наук, доцент, старший научный сотрудник Института социологии РАН. **Адрес:** 117218 Москва, ул. Кржижановского, 24/35, корп. 5, к. 517. **Телефон:** (095) 128–91–05. **Факс:** (095) 719–07–40. **Электронная почта:** gal@isras.ru

тексте используются сокращенные наименования исследований: Томилино–1990, Москва–1994 и Москва–2000¹. Метод сбора данных — анкетирование всех рабочих, присутствующих на рабочих местах. В целях создания более однородной совокупности во вторичный анализ включена информация о женщинах в возрасте 18–54 лет и о мужчинах в возрасте 18–59 лет.

В качестве показателей мотивации труда использованы данные о ценностях труда, оценки удовлетворенности различными элементами производственной ситуации и оценки возможностей, которые предоставляет работа. В качестве показателей отношения к труду использованы оценки удовлетворенности работой на предприятии в целом, оценки трудового поведения (интенсивности труда и стремления добиваться лучших результатов), обобщенная оценка рабочих, оценки корпоративной солидарности (ответственности за работу цеха и предприятия)².

Для анализа связей между мотивацией труда и отношением к труду рабочих использованы коэффициенты парных корреляций Крамера, Гудмена и Краскала, а также многомерные методы анализа данных (кластерный, факторный и дискриминантный).

Мотивация труда рабочих

Распределения рабочих по структуре ценностей труда были получены в результате кластерного анализа. В первом исследовании выделено четыре кластера, во втором — три, а в третьем — четыре (приложение 1). В 1990 г. наиболее многочисленной была группа с доминирующими ценностями *заработок и общение*, а самой малочисленной — группа с доминирующими ценностями *реализация способностей и польза людям*. В 1993/1994 гг. наиболее многочисленной была группа с единственной доминирующей ценностью *заработок*, а самой малочисленной группа, в которой среди ценностей труда доминировала *реализация способностей*. В 1999/2000 гг. наиболее многочисленной являлась группа с двумя доминирующими ценностями: *заработок и гарантия занятости*, а в самой малочисленной группе лидировали три ценности — *заработок, реализация способностей и повышение квалификации*.

Для сокращения числа переменных, которые использовались в ходе анализа взаимосвязей мотивации труда и отношения к нему рабочих, осуществлен факторный анализ оценок различных элементов

¹ Первые два исследования проведены под руководством В.Д. Патрушева. Руководителями третьего исследования были А.Л. Темницкий и Г.П. Бессокирная.

² Эмпирические индикаторы всех показателей приводятся в статье в порядке их упоминания.

производственной ситуации, а также оценок возможностей, которые предоставляет работа (приложения 2 и 3).

В первом исследовании выявлено две интегральные оценки элементов производственной ситуации: *организация труда, санитарно-гигиенические условия труда и размер зарплаты* (ФА_1.1); *трудовые взаимоотношения* (ФА_1.2). *Содержание труда и напряженность труда* присутствовали в обоих факторах. Во втором исследовании выявлено три интегральные оценки элементов производственной ситуации: *содержание и напряженность труда* (ФА_1.1); *санитарно-гигиенические условия и организация труда* (ФА_1.2); *трудовые взаимоотношения* (ФА_1.3). *Размер зарплаты* присутствовал в двух первых факторах. В третьем исследовании выявлено две интегральные оценки элементов производственной ситуации: в первый фактор (ФА_1.1) вошли *все оценки элементов производственной ситуации, кроме оценки отношений с коллегами по работе*, а во второй (ФА_1.2) — *оценки трудовых взаимоотношений*. Связывает два фактора *оценка отношений с руководством*.

Что касается возможностей, которые предоставляет работа, то соответствующие оценки фиксировались только во втором и третьем исследованиях. Факторный анализ показал, что связывающие переменные отсутствуют. Во втором исследовании в первый фактор (ФА_2.1) вошли оценки: *работа разнообразная и интересная, требует самостоятельности и требует постоянного повышения квалификации*, а во второй (ФА_2.2) — *работа имеет хорошие санитарно-гигиенические условия и дает возможность хорошо зарабатывать*. В третьем исследовании факторный анализ возможностей, которые представляет работа, выявил два фактора: в первый фактор (ФА_2.1) вошли оценки: *работа разнообразная и интересная, требует самостоятельности, имеет хорошие санитарно-гигиенические условия*, а во второй (ФА_2.2) — *работа дает возможность хорошо зарабатывать и требует постоянного повышения квалификации*.

Отношение к труду

Динамика показателей отношения к труду рабочих представлена в таблице 1. Все показатели выяснялись на основе данных, полученных в ходе опроса рабочих. Индексы рассчитаны по 5-балльной шкале. Удовлетворенность работой на предприятии-1 выяснялась с помощью вопроса «В какой степени Вас удовлетворяет работа на предприятии в целом?» Удовлетворенность работой на предприятии-2 определялась с учетом данных об удовлетворенности работой на предприятии-1 и данных о потенциальной текучести (вопрос «Если Вас по каким-то причинам работа не совсем устраивает, то хотели бы Вы уйти с данного предприятия?»). Интенсивность труда выяснялась с помощью вопроса «Всегда ли Вы работаете в полной мере своих сил

и способностей?»), а стремление работать лучше — с помощью вопроса «Стремитесь ли Вы добиваться лучших результатов в своей работе?» Обращаем внимание читателей, что самооценки трудового поведения и групповые оценки трудового поведения коллег по работе весьма близки (табл. 1). Наши данные подтверждают факт, что разрыв в этих оценках у рабочих минимален [8]. Для расчета обобщенной оценки (хорошие, средние, плохие работники) использованы данные об интенсивности труда и стремлении работать лучше. Корпоративная солидарность определялась с помощью вопроса «В какой мере Вы чувствуете себя ответственным за работу: а) всего предприятия, б) своего цеха (участка)?»

Таблица 1

Динамика отношения к труду рабочих московских промышленных предприятий в 1990-е годы (индексы)*

Показатели отношения к труду	Томилино, 1990 (N=372)	Москва, 1994 (N=464)	Москва, 2000 (N=537)
Удовлетворенность работой на предприятии-1	3,3	3,1	3,3
Удовлетворенность работой на предприятии-2	3,1	2,7	3,1
Интенсивность труда	нет данных	4,1	4,2 (4,2)
Стремление добиваться лучших результатов	нет данных	4,4	4,2 (4,1)
Обобщенная оценка рабочих	нет данных	3,7	3,6
Ответственность за работу цеха (участка)	4,1	3,9	3,9
Ответственность за работу предприятия	3,0	2,9	2,5

* В скобках приведены групповые оценки трудового поведения коллег по работе.

Данные, приведенные в таблице 1, свидетельствуют о том, что отношение к труду рабочих в 1990-е годы улучшить не удалось. Показатели удовлетворенности работой на предприятии в целом, снизившиеся в середине 1990-х годов, вернулись к уровню 1990 г.

Незначительный рост оценки интенсивности труда во второй половине 1990-х является, по-видимому, следствием общей интенсификации труда рабочих. Стремление добиваться лучших результатов снизилось. Заметим, что оценки личной интенсивности труда и интенсивности труда коллег по работе одинаковые, а оценка стремления добиваться лучших результатов коллег несколько ниже, чем оценка своего собственного стремления добиваться лучших результатов. Обобщенная оценка труда рабочих также несколько снизилась во второй половине 1990-х годов. Более детальная информация

о динамике удовлетворенности работой на предприятии и трудовом поведении рабочих в 1980–1990-е годы публиковалась ранее [9, 10].

Ответственность за работу цеха (участка) во второй половине 1990-х годов не изменилась, но резко снизилась ответственность за работу предприятия. В конце 1990-х годов показатели корпоративной солидарности ниже уровня 1990 г.

Взаимосвязи мотивации труда и отношения к труду

Рассмотрим значимость мотивационных показателей удовлетворенности работой на предприятии в целом. Используем данные двух последних исследований, поскольку в них фиксировались все три мотивационных показателя (табл. 2).

Таблица 2

Взаимосвязи ценностей труда, оценок элементов производственной ситуации, возможностей, предоставляемых работой, и оценок удовлетворенности работой на предприятии в целом (коэффициенты Гудмена и Краскала)^а

Показатели мотивации труда	Москва–1994		Москва–2000	
	удовлетворенность работой-1	удовлетворенность работой-2	удовлетворенность работой-1	удовлетворенность работой-2
Ценности труда	*	*	*	*
ФА_1.1	*	0,021	0,051	0,047
		0,019	0,051	0,061
ФА_1.2	0,022	0,025	0,035	0,029
	0,023	0,026	0,035	0,039
ФА_1.3	*	*	не выделен	
ФА_2.1	*	0,021	*	*
		0,024		
ФА_2.2	*	*	0,038	0,031
			0,034	0,034

^а Вверху и слева коэффициент влияния показателей мотивации труда на удовлетворенность работой, а внизу и справа коэффициент влияния удовлетворенности работой на показатели мотивации труда. Знаком «*» отмечены незначимые на уровне 0,05 взаимосвязи (по коэффициенту Крамера).

В обоих исследованиях ни один из двух показателей удовлетворенности работой на предприятии в целом не связан с ценностями труда. Во втором исследовании зафиксированы слабые связи между удовлетворенностью работой-1 и *санитарно-гигиеническими условиями труда и организацией труда*, а также между удовлетворенностью работой на предприятии-2 и *содержанием и напряженностью труда, санитарно-гигиеническими условиями труда и организацией труда*, интегральной оценкой и оценкой работы — *работа разнообраз-*

разная и интересная, требует самостоятельности и постоянного повышения квалификации. В третьем исследовании обнаружены более тесные связи между обеими оценками удовлетворенности работой на предприятии, с одной стороны, и обоими выделенными факторами элементов производственной ситуации и возможностями *хорошо зарабатывать и постоянно повышать квалификацию* — с другой. Однако анализ направленности связей показал, что обратное влияние удовлетворенности работой-1 на показатели мотивации труда ничуть не меньше, чем влияние показателей мотивации труда на удовлетворенность работой-1, а влияние удовлетворенности работой на предприятии-2 на показатели мотивации в третьем исследовании даже больше, чем влияние показателей мотивации труда на удовлетворенность работой на предприятии-2.

Следовательно, в современных условиях, имея информацию как о ценностях труда, так и об оценках элементов производственной ситуации и оценках возможностей, которые предоставляет работа, нельзя предсказать удовлетворенность работой на предприятии в целом, выявить структуру мотивов трудовой деятельности. Полученные данные, с нашей точки зрения, объясняются ростом влияния на удовлетворенность работой на предприятии в целом внешних факторов, в первую очередь, ситуации на рынке труда, которая способствует формированию страха потерять работу. А.Л. Темницкий показал, что этот страх способствует повышению уровня удовлетворенности всеми элементами производственной ситуации и удовлетворенности работой на предприятии в целом [11].

Если учитывать это обстоятельство, то нельзя считать надежной и методику выявления мотивации труда, суть которой в следующем: по каждому мотиву рассчитывается средний балл важности и средний балл удовлетворенности и каждому мотиву приписывается определенный рейтинг важности и рейтинг удовлетворенности в соответствии со средним баллом. Далее рейтинги важности и удовлетворенности сопоставляются и делаются соответствующие выводы [12]. Относительно надежна, по-видимому, методика выявления мотивационной структуры труда путем сопоставления ценностей труда и возможностей, которые представляет работа. Вторичный анализ данных международного исследования отношения к труду показал, что на идентификацию с предприятием (она выявлялась на основе пяти суждений, с которыми респондент должен был согласиться или нет) российских рабочих влияют, в первую очередь, именно существенные различия между ожиданиями и наличием высокого заработка и интересной работы [13].

Представляется, что в современных условиях для выявления структуры мотивации труда целесообразнее использовать все же данные о взаимосвязях показателей мотивации труда (включая оценки удовлетворенности работой на предприятии в целом) и трудового поведения рабочих.

Напомним, что еще авторы исследования «Человек и его работа» отмечали, что «совокупность и соподчиненность факторов, определяющих результативность труда, вовсе не совпадают с порядком взаимодействия факторов, детерминирующих уровень удовлетворенности работой» [6, с. 122], и проверяли значимость мотивов труда реальными показателями работы [6, с. 171].

Данные о взаимосвязях показателей мотивации труда и показателей трудового поведения представлены в таблицах 3–5. Наблюдается большее влияние показателей мотивации труда на трудовое поведение, чем показателей трудового поведения на мотивацию труда.

Таблица 3

Взаимосвязь между мотивацией труда и его интенсивностью (коэффициенты Гудмена и Краскала)^а

Показатели мотивации труда	Москва-1994	Москва-2000
Ценности труда	*	0,015 *
ФА_1.1	*	0,085 0,024
ФА_1.2	*	0,068 0,020
ФА_1.3	*	не выделен
ФА_2.1	*	*
ФА_2.2	*	0,038 0,012
Удовлетворенность работой на предприятии-1	*	0,038 0,018
Удовлетворенность работой на предприятии-2	0,043 0,018	0,047 0,020

^а Вверху и слева коэффициент влияния показателей мотивации труда на интенсивность работы, а внизу и справа — интенсивности работы на показатели мотивации. Знаком «*» отмечены незначимые на уровне 0,05 связи (по коэффициенту Крамера), а также незначимые на этом же уровне коэффициенты Гудмена и Краскала.

Ценности труда влияют на его интенсивность в наименьшей степени (табл. 3). При этом более высокие оценки интенсивности труда у тех рабочих, для кого важнейшие ценности труда — это *заработок, реализация способностей и повышение квалификации*, а также *общение и заработок*, и более низкие у тех рабочих, для кого важнейшие ценности — *заработок* или *заработок и гарантия занятости*. Во

втором исследовании только удовлетворенность работой на предприятии-2 влияла на интенсивность труда рабочих, а к концу 1990-х годов на интенсивность труда влияние оценок элементов производственной ситуации заметно большее, чем влияние оценок удовлетворенности работой на предприятии в целом и возможностей *хорошо зарабатывать* и *постоянно повышать квалификацию*.

К концу 1990-х годов, по сравнению с их серединой, заметно усилилось влияние мотивации труда и на стремление добиваться лучших результатов. Влияние ценностей труда на стремление добиваться лучших результатов минимально. Чаще стремятся добиваться лучших результатов те рабочие, для кого важнейшие ценности труда — это *заработок*, *реализация способностей* и *повышение квалификации*, а также *общение* и *заработок*, и реже те рабочие, для кого важнейшими ценностями являются *заработок* или *заработок и гарантия занятости*. На стремление добиваться лучших результатов большее влияние оказывают оценки общей удовлетворенности работой на предприятии, а не интегральные оценки элементов производственной ситуации (табл. 4).

Таблица 4

Взаимосвязь мотивации труда и стремления добиваться лучших результатов (коэффициенты Гудмена и Краскала)^а

Показатели мотивации труда	Москва-1994	Москва-2000
Ценности труда	*	0,021 0,009
ФА_1.1	0,026 0,010	0,053 0,024
ФА_1.2	*	0,059 0,031
ФА_1.3	0,022 0,010	не выделен
ФА_2.1	0,020 *	0,052 0,024
ФА_2.2	*	*
Удовлетворенность работой на предприятии-1	*	0,096 0,045
Удовлетворенность работой на предприятии-2	0,021 *	0,080 0,033

^а Вверху и слева коэффициент влияния показателей мотивации труда на стремление добиваться лучших результатов, а внизу и справа — стремления добиваться лучших результатов на показатели мотивации. Знаком «*» отмечены незначимые на уровне 0,05 связи (по коэффициенту Крамера), а также незначимые на этом же уровне коэффициенты Гудмена и Краскала.

Как видно из таблицы 5, во втором исследовании на обобщенную оценку влияла, в первую очередь, удовлетворенность работой на

предприятия-2. В относительно стабильной ситуации конца 1990-х годов все фиксируемые показатели мотивации труда определенным образом воздействуют на обобщенную оценку рабочих. Влияние ценностей труда на обобщенную оценку рабочих очень слабое. Обобщенная оценка лучше у тех рабочих, для кого важнейшие ценности — *зарботок, реализация способностей и повышение квалификации*, а также у рабочих, для кого важнейшими ценностями являются *общение и зарботок*. Среди рабочих, для кого важнейшие ценности — это *общение и зарботок*, только 16% плохих работников, а среди тех, для кого важнейшими ценностями являются *зарботок, реализация способностей и повышение квалификации*, плохих работников только 11%. В то же время среди рабочих, для кого важнейшая ценность *зарботок*, 32% — плохие работники; среди тех, для кого важнейшими ценностями являлись *зарботок и гарантия занятости*, — 26% плохих работников. Относительно большее влияние на обобщенную оценку оказывают интегральные оценки элементов производственной ситуации и оценки удовлетворенности работой на предприятии в целом и меньшее — оценки возможностей, которые предоставляет работа.

Таблица 5

Взаимосвязь мотивации труда и обобщенной оценки рабочих (коэффициенты Гудмена и Краскала)^а

Показатели мотивации труда	Москва–1994	Москва–2000
Ценности труда	*	0,017
		0,011
ФА_1.1	0,019	0,069
	0,010	0,030
ФА_1.2	*	0,060
		0,026
ФА_1.3	*	не выделен
ФА_2.1	*	0,024
		0,016
ФА_2.2	*	0,048
		0,022
Удовлетворенность работой на предприятии-1	*	0,058
		0,028
Удовлетворенность работой на предприятии-2	0,036	0,060
	0,020	0,025

^а Вверху и слева коэффициент влияния показателей мотивации труда на обобщенную оценку рабочих, а внизу и справа — обобщенной оценки рабочих на показатели мотивации. Знаком «*» отмечены незначимые на уровне 0,05 связи (по коэффициенту Крамера).

Кроме показателей трудового поведения при анализе взаимосвязей мотивации труда и отношения к труду рабочих использовались

данные об ответственности за работу цеха (участка) и предприятия в целом (табл. 6 и 7). Эти данные свидетельствуют о формировании корпоративной солидарности и очень важны в современных условиях [6, с. 474–478].

Прежде всего, отметим, что, судя по величине коэффициентов направленности связи, именно мотивация труда влияет на ответственность за работу цеха (участка) и предприятия, а не наоборот. К концу 1990-х годов на ответственность за работу цеха (участка) влияли обе интегральные оценки элементов производственной ситуации, обе оценки удовлетворенности работой на предприятии в целом, а также ценности труда (табл. 6). Ответственность за работу цеха (участка) несколько выше у тех рабочих, для кого важнейшие ценности — это *заработок и общение*, а также *заработок, реализация способностей и повышение квалификации*, и несколько ниже у тех, для кого важнейшие ценности — *заработок* или *заработок и гарантия занятости*.

Таблица 6

Динамика взаимосвязей мотивации труда и ответственности за работу цеха (коэффициенты Гудмена и Краскала)^а

Показатели мотивации труда	Томилино–1990	Москва–1994	Москва–2000
Ценности труда	*	*	0,022
ФА_1.1	*	*	0,011
ФА_1.2	0,088	0,033	0,081
ФА_1.3	0,027	0,011	0,024
ФА_2.1	не выделен	*	не выделен
ФА_2.2	переменная не фиксировалась	*	*
Удовлетворенность работой на предприятии-1	переменная не фиксировалась	*	0,010
Удовлетворенность работой на предприятии-2	0,042	0,022	0,047
	*	0,011	0,017
	0,053	*	0,039
	*	*	0,013

^а Вверху и слева коэффициент влияния показателей мотивации труда на ответственность за работу цеха (участка), а внизу и справа — ответственности за работу цеха (участка) на показатели мотивации. Знаком «*» отмечены незначимые на уровне 0,05 связи (по коэффициенту Крамера), а также незначимые на этом же уровне коэффициенты Гудмена и Краскала.

Как видно из таблицы 7, к концу 1990-х годов на ответственность за работу предприятия влияют не только оценки удовлетворенности работой на предприятии в целом и оценки всех элементов производственной ситуации, но и оценки возможностей *хорошо зарабатывать* и

постоянно повышать квалификацию. Однако ценности труда не влияют на ответственность за работу предприятия.

Таблица 7

Динамика взаимосвязей мотивации труда и ответственности за работу предприятия (коэффициенты Гудмена и Краскала)^а

Показатели мотивации труда	Томилино–1990	Москва–1994	Москва–2000
Ценности труда	*	*	*
ФА_1.1	*	*	0,087
			0,042
ФА_1.2	*	*	0,075
			0,032
ФА_1.3	не выделен	0,026	не выделен
		0,012	
ФА_2.1	переменная не фиксировалась	0,029	*
		0,015	
ФА_2.2	переменная не фиксировалась	*	0,101
			0,039
Удовлетворенность работой на предприятии-1	0,048	*	0,099
	*		0,041
Удовлетворенность работой на предприятии-2	0,064	*	0,071
	0,015		0,032

^а Вверху и слева коэффициент влияния показателей мотивации труда на ответственность за работу предприятия, а внизу и справа — ответственности за работу предприятия на показатели мотивации. Знаком «*» отмечены незначимые на уровне 0,05 связи (по коэффициенту Крамера), а также незначимые на этом же уровне коэффициенты Гудмена и Краскала.

Таким образом, несомненным фактом является рост влияния мотивации труда на трудовое поведение и формирование корпоративной солидарности при определенной стабилизации социально-экономической ситуации в стране.

Во второй половине 1990-х годов возросло влияние мотивации труда на интенсивность труда рабочих, стремление добиваться лучших результатов и на обобщенную оценку рабочих, даваемую их руководителями. На обобщенную оценку рабочих определенное влияние оказывали все показатели мотивации труда, фиксированные в третьем исследовании.

Насколько велико влияние мотивации труда на отношение к труду рабочих по сравнению с другими характеристиками рабочих? Мы попробовали включить во вторичный анализ, кроме показателей мотивации труда и удовлетворенности работой на предприятии в целом, такие характеристики рабочих, как пол, возраст, образование, стаж работы на предприятии, а также тип предприятия. Во втором исследовании были выделены два типа предприятий по форме собственности — акционерные и частные — и совместные предприятия. В конце

1990-х критерием для классификации предприятий была избрана успешность производственной деятельности. Исследование проходило на двух успешных предприятиях (частном и акционерном) и предприятии ВПК.

Чтобы выяснить наиболее информативные переменные для прогноза трудового поведения и корпоративной солидарности, мы прибегли к дискриминантному анализу³. Рассмотрены данные двух последних исследований, так как в них имеются все показатели мотивации труда.

Как выяснилось, отобранные выше переменные информативны для прогноза трудового поведения рабочих и корпоративной солидарности. Доля объясненной с помощью этих переменных дисперсии интенсивности труда — 60 и 70%, стремления добиваться лучших результатов — 75 и 67%, обобщенной оценки рабочих — 52 и 64%, ответственности за работу цеха (участка) — 55 и 58% (данные исследований «Москва–1994» и «Москва–2000»). Единственное исключение: с помощью отобранных переменных не удалось спрогнозировать ответственность за работу предприятия во втором исследовании. В конце 1990-х доля объясненной дисперсии ответственности за работу предприятия составила 62%.

Итак, в кризисной ситуации середины 1990-х годов для прогноза интенсивности труда, стремления добиваться лучших результатов и обобщенной оценки рабочих наиболее информативными переменными оказались только социально-демографические характеристики рабочих (табл. 8). Для прогноза интенсивности труда — пол и образование, для прогноза стремления добиваться лучших результатов — возраст, а для прогноза обобщенной оценки — пол и возраст. Для прогноза ответственности за работу цеха (участка) наиболее информативной переменной была интегральная оценка *санитарно-гигиенических условий и организации труда*.

Таблица 8

Результаты дискриминантного анализа (стандартизированные дискриминантные коэффициенты). Москва–1994*

Показатели	Интенсивность труда	Стремление добиваться лучших результатов	Обобщенная оценка	Ответственность за работу цеха
Пол	0,827		0,890	
Возраст		1,000	0,669	
Образование	-0,448			
ФА_1.2				1,000

³ Использован пошаговый анализ и статистика Уилкса.

* В таблице представлены только переменные, включенные в анализ после пошагового отбора.

В относительно стабильной ситуации конца 1990-х годов из всех социально-демографических характеристик рабочих только пол оказывал значительное влияние на прогнозирование трудового поведения, прежде всего — интенсивности труда, обобщенные характеристики рабочих и их корпоративную солидарность (табл. 9). В прогноз обобщенной оценки определенным вклад вносил и возраст рабочих. Информативной переменной, воздействующей на прогноз стремления добиваться лучших результатов и ответственности за работу предприятия, являлся тип предприятия.

Таблица 9

Результаты дискриминантного анализа (стандартизированные дискриминантные коэффициенты). Москва-2000*

Показатели	Интенсивность труда	Стремление добиваться лучших результатов	Обобщенная характеристика	Ответственность за работу цеха	Ответственность за работу пред- приятия
Пол	0,815	0,415	0,659	0,619	0,188
Возраст			-0,201		
Тип предприятия		-0,337			-0,524
ФА_1.1				0,758	0,367
ФА_1.2	0,521	0,499	0,498		
А_2.2					0,502
Удовлетворенность работой на пред- приятии-2		0,314	0,244		

* В таблице представлены только переменные, включенные в анализ после пошагового отбора.

Заметим, что в конце 1990-х годов уже не только социально-демографические характеристики, но и некоторые показатели мотивации труда стали информативными переменными для прогноза трудового поведения и корпоративной солидарности. Так, оценка трудовых взаимоотношений является информативной для прогноза интенсивности труда, стремления добиваться лучших результатов и обобщенной характеристики рабочих. Для прогноза стремления добиваться лучших результатов и обобщенной оценки рабочих информативной переменной являлась также удовлетворенность работой на предприятии-2. Для прогноза ответственности за работу цеха (участка) и предприятия информативной переменной была интегральная оценка всех элементов производственной ситуации, кроме оценки отношений с коллегами. Для прогноза ответственности за работу предприятия еще

более информативной переменной оказалась оценка возможностей хорошо зарабатывать и постоянно повышать квалификацию.

Выводы

В 1990-е годы усилилось влияние внешних факторов на удовлетворенность работой на предприятии в целом. В современных условиях удовлетворенность работой на предприятии в целом оказывает не меньшее, а порой большее влияние на оценки тех или иных сторон работы, чем оценки элементов производственной ситуации на общую удовлетворенность работой. Поэтому вряд ли эффективна в настоящее время методика изучения структуры мотивов труда путем сопоставления оценок элементов производственной ситуации рабочими, удовлетворенными и не удовлетворенными своей работой или, другими словами, выяснения степени связи между оценкой удовлетворенности работой в целом и оценками удовлетворенности различными элементами производственной ситуации.

Более рационально для изучения мотивации труда рассматривать взаимосвязи различных показателей мотивации труда и показателей удовлетворенности работой на предприятии в целом, с одной стороны, и показателей трудового поведения и корпоративной солидарности, с другой. Как видно из проведенного анализа, в современных условиях все фиксируемые показатели мотивации труда оказывают большее влияние на показатели трудового поведения и корпоративной солидарности, чем показатели трудового поведения и корпоративной солидарности на показатели мотивации труда.

Между важнейшими ценностями труда, с одной стороны, и трудовым поведением и корпоративной солидарностью, с другой, в первой половине 1990-х годов вообще не было зафиксировано статистически значимых связей. К концу 1990-х годов были отмечены слабые связи с четырьмя (кроме ответственности за работу предприятия) из пяти показателей трудового поведения и корпоративной солидарности. Правда, коэффициенты направленности связи (влияния ценностей труда на трудовое поведение и корпоративную солидарность) очень низкие (0,015–0,022). При этом показатели трудового поведения и корпоративной солидарности тех рабочих, для кого важнейшие ценности — это *зарботок* и *общение*, имеют не меньшее значение, чем показатели трудового поведения и ответственности за работу цеха тех рабочих, для которых важнейшие ценности — *зарботок*, *реализация способностей* и *повышение квалификации*. Несколько меньше значение показателей трудового поведения и ответственности за работу цеха (участка) у тех рабочих, для кого важнейшие ценности — *зарботок* и *гарантия занятости* или только *зарботок*. А таких рабочих, к сожалению, большинство.

Дискриминантный анализ показал, что в настоящее время ценности труда — это неинформативная переменная для прогноза трудового по-

ведения и корпоративной солидарности. Следовательно, и с помощью изолированного изучения ценностей труда нельзя эффективно исследовать мотивацию труда. Думается, что более эффективным для определения значимости тех или иных сторон работы было бы сопоставление данных о ценностях труда (важности различных сторон работы) и данных о возможностях, которые предоставляет работа. Как отмечалось выше, анализ результатов международного исследования показал, что для прогноза идентификации с предприятием, которую можно рассматривать в качестве интегральной оценки отношения к труду, наиболее информативными переменными были соотношение ожиданий и наличия интересной работы, соотношение ожиданий и хорошего заработка в реальной производственной ситуации.

Результаты дискриминантного анализа позволяют предположить, что ряд социально-демографических характеристик рабочих в современных условиях утрачивают свою особую роль в прогнозе трудового поведения (в первую очередь, стаж работы на предприятии, образование и даже возраст). Информативной переменной для прогноза трудового поведения и корпоративной солидарности остается фактически только пол рабочего. В то же время к концу 1990-х годов возросла роль общих условий трудовой деятельности, косвенными индикаторами которых являются удовлетворенность работой на предприятии в целом-2 (рассчитанная с привлечением данных о потенциальной текучести) и тип предприятия (успешность / неуспешность работы). Характерно, что и удовлетворенность работой на предприятии в целом-2 и тип предприятия являются информативными переменными для прогноза стремления добиваться лучших результатов, то есть показателя трудового поведения, который регламентируется предприятием в меньшей степени, чем интенсивность труда. Тип предприятия (успешность / неуспешность работы) — это наиболее информативная переменная для прогноза ответственности за работу предприятия.

Оценки элементов производственной ситуации и возможностей, которые предоставляет работа, не являются информативными для прогноза трудового поведения. Единственное исключение — интегральная оценка трудовых взаимоотношений. Факторная оценка трудовых взаимоотношений (отношений с коллегами и руководством) информативна для прогноза интенсивности труда, стремления добиваться лучших результатов и обобщенной характеристики рабочих.

Однако для прогноза корпоративной солидарности оценки элементов производственной ситуации и возможностей, которые предоставляет работа, информативны. Так, к концу 1990-х годов для прогноза ответственности за работу цеха (участка) и предприятия были важны обе интегральные оценки различных элементов производственной ситуации, а для прогноза ответственности за работу предприятия еще

и оценки *возможностей хорошо зарабатывать и постоянно повышать квалификацию.*

ЛИТЕРАТУРА

1. Бессокирная Г.П., Темницкий А.Л. Рекомендательная библиография на русском языке по мотивации труда, 1990–2002 годы // Социологический журнал. 2002. № 4. С. 181–187.
2. Бессокирная Г.П., Темницкий А.Л. Мотивация труда в трансформирующейся России: Аннотированная библиография, 1990–2003 гг. М.: Изд-во Института социологии РАН, 2004.
3. Патрушев В.Д., Бессокирная Г.П. Динамика основных ценностей повседневной деятельности и мотивов труда московских рабочих в 1990-е годы // Социологические исследования. 2003. № 5. С. 72–84.
4. Патрушев В.Д., Бессокирная Г.П. Основные жизненные ценности, мотивы труда рабочих в период 1990–2003 гг. и их изменения // Ценности повседневной деятельности горожан / Отв. ред. Т.М. Караханова. М.: Изд-во Института социологии РАН, 2004. С. 29–45.
5. Попова И.М., Бессокирная Г.П. Изменилась ли мотивация труда рабочих в 1990-е годы? Методология и методы изучения, результаты и перспективы исследований // Мир России. 2005. № 4.
6. Здравомыслов А.Г., Ядов В.А. Человек и его работа в СССР и после. 2-е изд., испр. и доп. М.: Аспект Пресс, 2003.
7. Кунявский М.Б., Моин В.Б. Трудовая деятельность в контексте исследования мотивации труда // Мотивация и поведение человека в сфере труда. М.: НИИ труда, 1990. С. 28.
8. Бессокирная Г.П. Удовлетворенность работой на предприятии в 1980–1990-е годы // Повседневная жизнедеятельность и трудовое поведение работающего населения. М.: Изд-во Института социологии РАН, 1999. С. 52–57.
9. Неймер Ю.Л. От кризиса общества к кризису труда // Социологические исследования. 1992. № 5. С. 28.
10. Бессокирная Г.П. Трудовое поведение рабочих в 1980–1990-е годы // Повседневная жизнедеятельность и трудовое поведение работающего населения. М.: Изд-во Института социологии РАН, 1999. С. 57–66.
11. Бессокирная Г.П., Темницкий А.Л. Удовлетворенность работой на предприятии и удовлетворенность жизнью // Социологический журнал. 1999. № 1/2. С. 189–190.
12. Витушкина И.Н. Трансформация мотивов «достижения» трудовой деятельности персонала промышленного предприятия // Тезисы 1 Всероссийской научной конференции «Сорокинские чтения–2004: Российское общество и вызовы глобализации». М.: Альфа-М, 2004. С. 258–259.
13. Бессокирная Г.П., Темницкий А.Л. Социальные ресурсы рабочих и их отношение к труду // Социальная политика: реалии XXI века. Вып. 2 / Независимый институт социальной политики. М.: Поматур, 2004. С. 452.

Распределение рабочих по структуре ценностей труда

Показатели	Томилино–1990				Москва–1994			Москва–2000			
	1 ^a	2	3	4	1	2	3	1	2	3	4
Численность, чел.	139	48	79	106	113	204	147	202	130	158	47
Ценности труда, %											
Зарботок	84,2	27,1	82,3	100,0	55,8	95,1	95,2	91,1	92,3	94,9	89,4
Гарантия занятости	*	*	*	*	*	*	*	77,2	26,9	20,9	8,5
Реализация способностей	32,4	77,1	0,0	12,3	96,5	0,0	13,6	0,5	8,5	41,1	78,7
Отношения с руководством, коллегами по работе	*	*	*	*	*	*	*	44,1	20,8	0,0	59,6
Возможность общения с людьми	100,0	8,3	58,2	0,0	8,0	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0	14,9
Повышение квалификации	*	*	*	*	*	*	*	6,9	8,5	12,7	76,6
Общественное признание труда	*	*	*	*	28,3	12,3	6,8	11,4	6,2	13,3	8,5
Самостоятельность	*	*	*	*	*	*	*	7,4	5,4	13,3	10,6
Приносить больше пользы людям	15,1	75,0	100,0	0,0	30,1	19,6	23,8	*	*	*	*
Активно участвовать в управлении производством	*	*	*	*	22,1	2,0	0,7	*	*	*	*

^a Здесь и далее по строке цифрами обозначены номера кластеров.

Задавался вопрос: «Что для Вас главное в работе?» и предлагалось выбрать 2–3 из предложенных вариантов ответа. Знаком «*» отмечены варианты ответа, которые не были предусмотрены в анкете. Жирным шрифтом выделены доминирующие ценности труда в кластерах.

Приложение 2

Факторные матрицы оценок удовлетворенности различными элементами производственной ситуации (факторные нагрузки после вращения факторов по методу прямой облимин)

Элементы производственной ситуации	Томилино–1990		Москва–1994			Москва–2000	
	ФА1.1	ФА1.2	ФА1.1	ФА1.2	ФА1.3	ФА1.1	ФА1.2
Содержание труда	0,597	0,578	0,867			0,764	
Напряженность труда	0,474	0,561	0,824			0,696	
Организация труда	0,777			0,602		0,783	
Размер зарплаты	0,536		0,430	0,625		0,576	
Отношения с коллегами по работе		0,809			0,868		0,887
Отношения с руководством		0,628			0,820	0,443	0,815
Санитарно-гигиенические условия труда	0,726			0,717		0,688	

Задавался вопрос: «В какой степени Вы удовлетворены или не удовлетворены следующими сторонами Вашей работы?». Для выделения факторов использован метод главных компонент. Метод вращения — прямой облимин. В матрицу внесены факторные нагрузки, превышающие 0,4. Названия факторам (см. в тексте статьи) присвоены с учетом величины факторных нагрузок (по максимальным нагрузкам). К связывающим переменным отнесены те, которые имеют факторные нагрузки не менее 0,4 в двух факторах.

Приложение 3

Факторные матрицы оценок возможностей, предоставляемых работой (факторные нагрузки после вращения факторов по методу облимин)

Характеристики работы	Москва–1994		Москва–2000	
	ФА_2.1	ФА_2.2	ФА_2.1	ФА_2.2
Требуется самостоятельности	0,790		0,663	
Разнообразная и интересная	0,788		0,760	
Имеет хорошие санитарно-гигиенические условия		0,818	0,643	
Требуется постоянного повышения квалификации	0,727			0,742
Дает возможность хорошо зарабатывать		0,821		0,802

Задавался вопрос: «Как бы Вы охарактеризовали свою работу?». Для выделения факторов использован метод главных компонент. Метод вращения — прямой облимин. В матрицу внесены факторные нагрузки, превышающие 0,4. Названия факторам (см. в тексте статьи) присвоены с учетом величины факторных нагрузок (по максимальным нагрузкам).