**КУРСОВАЯ РАБОТА**

**ПО СОЦИОЛОГИИ ТРУДА**

**на тему: «Факторы, формирующие отношение к труду»**

.

Пермь – 2004

СОДЕРЖАНИЕ:

1. Ведение …………………………………………………………………..3
2. Характеристика понятия «Отношение к труду»……………………….5

 - уровни отношения к труду……………………………………………..5

 - показатели отношения к труду…………………………………………6

 - элементы отношения к труду…………………………………………..9

 - типы отношения к труду……………………………………………….10

1. Факторы, определяющие отношение к труду работников промышленных предприятий:……………………………………………………………..12

- объективные…………………………………………………………….15

- субъективные…………………………………………………………...21

4. Характеристика типов работников в зависимости от их отношения к

 труду………………………………………………………………………26

5. Мотивация труда и самоудовлетворенность трудом как показатели

 отношения к труду ……………………………………………………….29

6. Вторичный анализ………………………………………………………..33

 Программа исследования…………………………………………………..47

Анкета………………………………………………………………………..62

**ВВЕДЕНИЕ**

При определенных условиях в современном производстве человек все еще должен выполнять роль технологического оператора, простого исполнителя такой трудовой функции, которая принадлежит ему как агенту производственной системы. Однако, обладая волей и сознанием, человек не относится к трудовой функции, как механический исполнитель. Провал тейлористских экспериментов был наиболее значительным подтверждением этого пункта. Промышленная социология в настоящее время исходит из теоретического признания особого отношения человека к своей деятельности, формулируя актуальную проблему отношения к труду.

В первоначальном виде эта проблема выступает для человека как формализация его отношения к вопросу: где и как работать. Положительное решение вопроса приводит к включению человека в определенную трудовую ситуацию. В этой ситуации общее отношение человека к труду дифференцированно в зависимости от различных факторов, одни из которых соответствуют его оценкам и требованиям, с другими он не согласен и хотел бы их изменить. Если несогласие слишком велико, а изменения по каким-то причинам затруднены, человек может покинуть данное место работы. Именно в этом факте очень часто обнаруживается несоответствие между трудовой функцией и человеком как ее исполнителем.[[1]](#footnote-1)

Отношение к труду как социологическая проблема в условиях промышленного предприятия получает более строгое решение на основе дифференцированного анализа *факторов трудовой деятельности*. Но до этого следует ясно себе представлять, взаимосвязь каких общественных явлений называют *отношением к труду.*

Человек живет в обществе, а оно устроено так, что базируется на общественно организованном производстве. В любом обществе к человеку предъявляются в качестве условий его участия в производстве определённые требования. Среди них: регламент труда, объём производственных функций, глубина знаний, степень умения, мера ответственности и др. С этими требованиями человек может сопоставить и вынужден сопоставлять свои реальные способности к труду.

Одновременно с этим общество формирует, выдвигает и заинтересовывающие условия, стимулы, задача которых – привлечь работника к производству, побудить его к выполнению общественных требований к результативности и качеству труда, к активному участию в производстве. В свою очередь, человек оценивает стимулы, сопоставляя их с кругом и объёмом своих потребностей.

Следовательно, человек, осознавая свое место в созидательной деятельности общества, формирует субъектное отношение к кругу совершенно объективных обстоятельств, в которых взаимодействуют его способности и потребности, общественные требования, интересы и возможности. Таков, если можно так выразиться, механизм формирования отношения к труду. Это отношение обусловливает характер поведения человека в сфере трудовой жизнедеятельности и проявляется в тех или иных формах и степени индивидуальной трудовой активности.[[2]](#footnote-2)

Цель изучения отношения к труду – это выявление механизма его формирования и управления им. *Наиболее значимыми моментами при этом являются изучение факторов, формирующих отношение к труду*, и выявление степени его воздействия на производственные показатели работника. На поведение человека в труде, формирование его отношения к труду влияет множество факторов. Они стимулируют или сдерживают увеличение трудовых усилий, использование трудящимися своих знаний и опыта, умственных и физических способностей.[[3]](#footnote-3)

**Характеристика понятия «ОТНОШЕНИЕ К ТРУДУ»**

*Отношение к труду* может быть положительным, отрицательным и индифферентным. Оно оказывает огромное воздействие на развитие производства и всю систему производственных отношений. Суть отношения к труду заключается в реализации того или иного трудового потенциала работника под влиянием осознанных потребностей и сформировавшейся заинтересованности.

*Отношение к труду* характеризует стремление (или отсутствие его) человека максимально проявить свои физические и духовные силы, использовать свои знания и опыт, способности для достижения определенных количественных и качественных результатов.[[4]](#footnote-4)

***Уровни отношения к труду***

При изучении отношения к труду необходимо учитывать три уровня этого отношения: 1) отношение к труду вообще; 2) отношение к профессии; 3) отношение к работе в данных конкретных производственных условиях.

На первом уровне отношения в качестве определяющих действуют факторы, наиболее общие для совокупности рабочих, т.е. отношение к труду обусловлено всей совокупностью общественных отношений, главным образом, социально-экономической природой общества, системой общественного разделения труда.

Что касается второго уровня – отношения к профессии, здесь наряду с общими социальными факторами отношение к труду во многом определяется совокупностью объективных возможностей развития личности в данном конкретном виде трудовой деятельности, т.е. зависит от функционального содержания труда по данной профессии, а также от индивидуальных особенностей рабочего, от его склонностей, профессиональных ориентаций и т.д.

Отношение к работе в данных конкретных производственных условиях (третий уровень отношения к труду) есть выражение частной модификации общих социально-экономических и производственных условий в пределах особенностей конкретного участка работы (завода, цеха) и зависит от условий труда, организации производственного процесса, формы и размера оплаты и многих других переменных, присущих данному конкретному участку работы.[[5]](#footnote-5)

***Показатели отношения к труду***

В связи с анализом содержания труда особое значение имеет отношение к реально выполняемому труду. Многие исследователи предупреждают о необходимости различать факторы, определяющие отношение к труду, от признаков самого этого отношения. Это значит в частности, что содержание труда является фактором, определяющим отношение к труду, но не его признаком.[[6]](#footnote-6)

Каковы же признаки данного явления? В книге «Человек и его работа» предлагается следующая схема признаков или показателей отношения к труду по объективным и субъективным данным.

*А. Объективные показатели отношения к труду*

а) степень ответственности и добросовестности в работе, означающая количество и качество выпускаемой продукции и уровень ответственности отношения к производственным заданиям;

б) степень трудовой инициативы рабочего, выявляемая как забота его об общественном производстве в соответствии с характером социалистических производственных отношений;

в) уровень дисциплинированности рабочего, выявляемый негативно через административные и общественные порицания.

*Б. Субъективные показатели отношения к труду*

а) понимание общественной значимости труда, которая определяется как оценка работы с точки зрения ее полезности для общества, содержательности труда и приносимого им заработка;

б) степень общей удовлетворенности работой, состоящая в оценке привлекательности выполняемой работы с учетом конкретных производственных условий;

в) степень удовлетворенности специальностью;

г) структура мотивов трудовой деятельности, которая выражается в отношении к различным характеристикам выполняемой работы и специальности.[[7]](#footnote-7)

Терминология, которая используется в этой схеме, требует разъяснений. Основная сложность состоит в неопределенности и эмпирической многозначности таких понятий (или качество), как ответственность, инициативность и др.; предложенные решения ещё не дают оснований считать, что при оценке этих качеств не допускались субъективные отклонения. Если оценка ответственности измеряется по количеству ответов на вопрос: «Можно или нельзя доверять ответственную работу?», то очевидно, что среди объектов изучения должны быть не только те, кто оценивается, но и те, кто оценивает. Кроме того, следует определить содержание и прийти к однозначному пониманию термина «ответственная работа» в особенности потому, что существует социальная установка каждую работу считать ответственной. В противном случае должны быть найдены какие-то другие способы измерения.

Тем не менее, учитывая эти моменты, данная схема остается наиболее разработанной и наиболее близкой к реальным условиям, а методика, предложенная для обработки материалов по этой схеме, пока что наиболее совершенной.[[8]](#footnote-8)

 ***Отношение к труду[[9]](#footnote-9)***   *рис 1.*

 *Внешнее Внутреннее*

 Трудовое поведение Мотивация Оценка труда

 Социальная активность мотивы установки

 условия оплата и содер-

 Трудовая Обществ.- Познава- нормиро- жание

 полит. тельно- вание труда

 Выполне- актив- творчес- труда

 ние произ- ность кая актив-

 водствен- ность

 ных зада-

 ний Обществ.-

 полит. Повыше-

 деятель- ние обра-

 ность зователь-

 Повыше- ного и

 ние каче- квали-

 ства про- Управ- фикаци-

 дукции ление онного

 делами уровня

 произ-

 Освоение водства

 вторых и Овладе-

 смежных ние пере-

 профессий довыми

 приема-

 ми и ме-

 Многоста- тодами

 ночное труда

 обслужи-

 вание

 Участие

 в техни-

 Состяза- ческом

 тельность твор-

 честве

 Экономия

 и бережли-

 вость и т.д.

***Элементы отношения к труду***

Отношение к труду проявляется в поведении, мотивации и оценке труда.

Отношение к труду – сложное социальное явление, оно представляет собой единство трех элементов: 1) мотивов и ориентаций трудового поведения; 2) реального или фактического трудового поведения; 3) оценку работниками трудовой ситуации – вербального поведения. *Первый,* мотивационный, элемент отношения к труду связан с трудовыми мотивами и установками, которыми руководствуется работник в трудовой деятельности. Они являются побудителями трудового поведения и в совокупности образуют мотивационное ядро.

*Второй* элемент отношения к труду – это трудовая активность работников, проявляющаяся в таких формах поведения, как: степень выполнения норм выработки; качество выполняемой работы; дисциплинированность; инициативность; участие в техническом творчестве (рационализации и изобретательстве); состязательность; многостаночное обслуживание; овладение передовыми методами и приемами труда; экономное расходование сырья и материалов, топлива, электроэнергии и т.д.

*Третий*, оценочный, элемент отношения к труду – субъективное переживание работников. Он связан с их внутренним состоянием, вызванным выполняемой работой. Без оценки самого субъекта труда любая деятельность предстает неполной, незавершенной.

Как видно из рис. 1, трудовое поведение работника характеризуется его социальной активностью. *Социальная активность* представляет собой меру социальной преобразующей деятельности работников, основанной на внутренней необходимости действий, цели которых определяются общественными потребностями. Социальная активность реализуется в социальной деятельности и соответствует трем формам ее проявления: трудовой, общественно-политической и познавательно-творческой.

*Трудовая активность* – основной, определяющий вид социальной активности. Она выражается в вовлечении работника в общественное производство и постоянном росте производительности труда, степени реализации им своих физических и умственных возможностей при выполнении конкретного вида трудовой деятельности.

*Общественно-политическая активность* выражается в расширении участия в общественно-политической деятельности, в управлении делами производства. Это участие в работе общественных организаций в обсуждении различных вопросов, в голосовании и т.д.

*Познавательно-творческая активность* проявляется в повышении образовательного и квалификационного уровня, формировании личности пытливой, ищущей, утверждающей творческое начало во всех сферах жизни общества.

Как видим, определяющей в формировании отношения к труду выступает мотивация, которая формирует определенное трудовое поведение. *Трудовое поведение* – результативный процесс, производная мотивация. *Мотивация* выражается в трудовых мотивах и установках, которыми руководствуется работник в своем трудовом поведении. В процессе трудового поведения работник оценивает труд. *Оценка труда* – это внутреннее состояние работника, вызванное трудовой деятельностью, его *удовлетворенность* окружающей обстановкой (условиями, оплатой, нормированием труда, его содержанием и т.д.). Оценка трудовой деятельности, ее результатов зависит от соответствия между мотивами, установками, требованиями, предъявляемыми работником к труду, и собственно трудовой деятельностью, конкретной производственной обстановкой.[[10]](#footnote-10)

***Типы отношения к труду***

Отношение к труду – меняющаяся характеристика трудовой деятельности. В зависимости от уровня развития производительных сил и состояния производственных отношений, преобладает тот или иной тип отношения к труду: отношение к нему как к средству существования и как первой жизненной потребности.

- в первом случае труд имеет для человека лишь инструментальную ценность: он выступает средством реализации потребностей, лежащих вне самого труда.

 - отношение к труду как потребности выражается в том, что он предоставляет человеку широкие возможности для самореализации, творчества и поэтому уже является самодеятельной целью.[[11]](#footnote-11)

**Факторы, определяющие отношение к труду работников промышленных предприятий**

Охарактеризовать отношение работника к труду можно как по результату его труда (объект, на который направлено действие), так и по непосредственному участию работника в системе (субъект, выполняющий действие) общественного производства, его осознанию, пониманию, оценке своего трудового участия (вклада) в общественное производство. Поэтому все факторы формирования отношения к труду можно разделить на:[[12]](#footnote-12)

- ***объективные -*** условия и обстоятельства, которые образуют независимые от субъекта предпосылки его деятельности, связанные с особенностями производственной и непроизводственной среды;

- ***субъективные -*** связанные с отражением внешних условий в сознании и психике работника, с его индивидуальными особенностями.

Хотя объективные характеристики труда и являются внешними по отношению к человеку, но на него воздействуют и им оцениваются. У человека складывается определенная внутренняя позиция по отношению к труду как типу деятельности. Объективные факторы выступают стимулами к трудовой деятельности, равнодействующими по отношению к любым видам труда и любым типам личности; субъективные – мотивами, внутренними побудителями конкретной личности.

Объективные факторы бывают общими и специфическими. К общим относятся социально-экономические и иные социальные условия трудовой деятельности, социально-экономическая обстановка в стране, экономическое состояние региона и отрасли, в которых действует работник.[[13]](#footnote-13) Например, частная форма собственности (и это доказано рядом исследований) сказывается на трудолюбии человека. Трудолюбие как деятельность внутренних побуждений особенно проявляется при сознательном сочетании личных и общественных интересов. Специфические факторы – это обстоятельства и условия конкретной трудовой деятельности: содержание труда, его производственные условия, организация и оплата, социально-психологический климат коллектива, система семейного и школьного воспитания, средства массовой информации и пропаганды, самостоятельность деятельности и степень участия в управлении.

Конечно, внешние социальные воздействия первоначальны, но они становятся влиятельной силой, когда преломляются через внутренний мир человека (жизненные идеалы, устремления, мотивы трудовой деятельности, психологический настрой и т.д.). Это позволяет понять, почему в одной трудовой организации, на одних и тех же участках производства люди по-разному относятся к труду: одни трудятся инициативно, высокопроизводительно, с полной отдачей сил и способностей, другие – с ленцой, допускают потери рабочего времени, не соблюдают требования производства, нарушают дисциплину труда. Поэтому большое влияние на формирование отношения человека к труду оказывают *субъективные* факторы: предшествующий опыт, общая и профессиональная культура, психологические, демографические и социально обусловленные особенности человека: его пол, возраст, образование, стаж работы, способности, наклонности, степень осознания значимости своей трудовой деятельности, потребность в ней и особенно ценностные ориентации.[[14]](#footnote-14)

**Факторы[[15]](#footnote-15)**

 Объективные Субъективные

 Общие Специфические Предшествующий

 опыт

Характер Содержание труда

обществ. Производственные

отношений условия труда Общая и профессиональ-

 ная культура

 Организация и оплата

 труда

 Психологические, демо-

 графические и социально-

 Социально-психологич. обусловленные особен-

 климат коллектива ности человека и др.

 Система семейного и

 школьного воспитания

 Средства массовой

 информации и пропа-

 ганды и др.

Хотелось бы по подробнее рассмотреть такие факторы, влияющие на отношение к труду, как содержание труда, условия труда, оплата труда, климат в коллективе, форма собственности предприятия (объективные факторы); пол, возраст, образование, семейное положение, ценностные ориентации и мотивы труда (субъективные факторы).

**Объективные факторы**

***Содержание труда***

Содержание труда обычно рассматривается как фактор, определяющий отношение к труду. Многочисленные исследования показывают, что среди различных факторов, влияющих на отношение к труду, содержание труда часто оказывается на первом месте.[[16]](#footnote-16) В.Я. Ядов и А. Г. Здравомыслов приводят следующую таблицу иерархии факторов по степени их влияния на удовлетворенность работой (в значениях индекса, указывающего вес данного фактора)[[17]](#footnote-17):

содержание труда – 0,72;

размер заработка – 0,61;

возможности повышения квалификации – 0,58;

разнообразие работы – 0,48;

организация труда – 0,38

отношение администрации к рабочему – 0,35;

степень физической нагрузки – 0,32.

Отсюда сделано общее заключение, что «*содержание труда, творческие возможности работы являются ведущими специфическими факторами, которые определяют отношение рабочего к труду преимущественно или как к потребности личности, или как к средству существования*»[[18]](#footnote-18). Я считаю, что в общем виде эта формулировка вполне обоснованна.

Вместе с тем в исследованиях групп рабочих с другими характеристиками наблюдается зависимость отношения к содержанию труда от различных переменных – пола, возраста, образования и др. Итак, мы приходим к выводу, что, во-первых, прогресс содержания труда непременно ведет к улучшению отношения к труду как общее объективное условие и основание. Во-вторых, среди факторов, определяющих отношение к труду, работник избирает, прежде всего, содержание труда как самый практически значительный момент трудовой ситуации. Эти два аспекта имеют объективный субъективный характер, они дополняют друг друга, оба доказаны теоретически и экспериментально. Отсюда следует практический вывод: необходимо, чтобы каждый трудоспособный человек был обеспечен содержательной работой путем всестороннего развития условий труда и каждой личности.

Единство содержания труда и отношения к труду является выражением более общего единства работы и работника. Вырабатывая определенное отношение к труду, работник перерастает границы производственного процесса, и отныне возникают новые проблемы, находящиеся не только на стороне производства и связанных с ним трудовых функций, но и на стороне собственно-социальных явлений и связей. Возникает проблема человека в промышленности, но человека, ещё лишенного социальных и индивидуальных признаков, привязанного к исполнению трудовой функции и зависящего от нее. Поэтому он выглядит здесь в плоскости, которая, конечно, не представляет еще всего богатства его проявлений. Человек пока лишь функциональный исполнитель, и задача исследователя состоит в том, чтобы хорошо понять и описать его в этой роли[[19]](#footnote-19).

***Условия труда***

Важным фактором выступают условия труда. Как правило, этот компонент становится для работника объектом ценностных ориентаций непосредственно в трудовой деятельности. На стадии же выбора профессии и работы условия труда играют весьма незначительную мотивационную роль.

Физическое состояние условий труда предопределяется производственно-техническими факторами, материальной базой производства. Вместе с тем значительное число важнейших показателей условий труда определяется социально-экономическими факторами, насыщенными конкретным социальным содержанием (режим работы, культурно-бытовое обслуживание, льготы и т. д.)[[20]](#footnote-20).

Общая оценка условий труда складывается из целого комплекса частных оценок отдельных компонентов (условий) труда:

- взаимоотношения в коллективах (по горизонтали и вертикали);

- работа, ее содержание;

- санитарно-гигиенические условия и организация труда;

- возможности профессионального роста, карьера, продвижение;

- подбор и расстановка руководящих кадров, участие в управлении;

 - удовлетворение бытовых потребностей на предприятии;

- зарплата и стимулирование труда;

- медицинское обслуживание;

- режим работы;

- механизация;

 - льготы;

 и др.

***Оплата труда***

Характеризуя влияние заработной платы на отношение к труду, следует иметь ввиду, что она рассматривается не только с точки зрения прямого стимулирования труда работников, но и с точки зрения ее социальных функций. Заработная плата выступает средством удовлетворения потребностей работника, и формирует и развивает эти потребности. В то же время уровень заработной платы служит мерилом социальной позиции работника в качестве одного из элементов его социального статуса[[21]](#footnote-21).

Раскрыть сущность заработной платы как фактора отношения к труду можно только при условии анализа ее основных функций. При этом важной характеристикой заработной платы выступает понятие «социальная норма», т.е. средний уровень заработной платы, который сложился как средняя величина оплаты в данном классе работ – по конкретной профессии определенного разряда в определенной отрасли.

Представление о социальной норме существует в двух плоскостях: 1) социальная норма – средний уровень заработка определенной профессиональной группы; 2) социальная норма – определенный уровень оплаты работника, обязательный, по его мнению, для удовлетворения его жизненно необходимых потребностей. Это происходит потому, что функции заработной платы могут быть средством удовлетворения основных потребностей человека, распределяться не только на работника, но также и остальных членов его семьи, в частности, неработающих (дети, престарелые родители и т.д.)[[22]](#footnote-22).

Заработок помимо своей главной функции средства к жизни выполняет также социально-психологическую функцию. Для многих рабочих, особенно высококвалифицированных, заработная плата становится мерой оценки их трудового вклада в общественное производство, одним из важнейших элементов их общественного престижа. Указанное обстоятельство заставляет более внимательно подходить к анализу и оценке ориентации, установок рабочего на заработок. В условиях сегодняшнего дня ориентация на заработок вполне оправдана и нравственна, служит средством развития новых потребностей личности, в том числе и общественных.

При оценке уровня сознательности отдельного работника или целой социальной общности необходимо определить место ориентации на заработок в иерархии установок рассматриваемого субъекта: будет ли она самодовлеющей и доминирующей или же будет разумно сочетаться с другими установками, побуждающими общественную и трудовую активность[[23]](#footnote-23).

***Климат в коллективе***

Один из объективных факторов, формирующих отношение к труду – это климат в коллективе.

Трудовой коллектив – это организационно закрепленная совокупность людей, действующих по единому плану для достижения значимой для всех членов организации цели и для создания определенного общественно необходимого продукта[[24]](#footnote-24).

Зачастую социально-психологический климат и взаимоотношения в коллективе выступают определяющим фактором в отношении к труду.

Климат в коллективе и эффективность межличностного взаимодействия в нем завит от некоторых факторов, таких как[[25]](#footnote-25):

- численность коллектива,

- состав коллектива,

- групповые нормы,

- сплоченность коллектива,

- феномен группового единомыслия (конформизм),

- статус и роли членов коллектива.

Социологические исследования показали, что оптимальная численность коллектива с точки зрения максимальной удовлетворенности человека своим трудом составляет 5 - 11 человек. Как правило, в малых коллективах с такой численностью принимаются более точные решения, наблюдается высокая удовлетворенность членов коллектива общением друг с другом. Размер коллектива менее 5 человек нежелателен в связи с тем, что члены коллектива могут быть обеспокоены увеличением их персональной ответственности за принимаемые решения.

Под составом трудового коллектива понимается степень сходства личностей и точек зрения, подходов, которые они принимают при решении проблем.

Приятые в трудовом коллективе групповые нормы оказывают сильное влияние на поведение отдельной личности и на то, в каком направлении будет работать коллектив: на достижение целей организации или на противодействие им.

Сплоченность трудового коллектива отражает определенную степень интеграции работников, основанную на общности интересов. В то же время необходимо учитывать и отрицательные стороны высокой степени сплоченности, когда возникает «эффект единомыслия». В данном случае отдельный работник, чтобы не нарушать гармонию коллектива, избегает проявления своего несогласия с ним.

Статус работника определяется в основном его местом в должностной иерархии: образованием, стажем работы, занимаемой должностью и другими показателями. Более высокий статус во взаимоотношениях с работниками позволяет занимать лидирующие позиции.

***Форма собственности предприятия***

Данный фактор, безусловно, влияет на отношение к труду. Люди различаются в своих интересах и потребностях, поэтому в разной степени нуждаются в собственности как средстве их реализации. Но работники начинают более высоко оценивать частные организации и предприятия, чем государственные, и судят об этом по зарплате, качеству товаров, стилю взаимоотношений с клиентами, ответственности и переживанию работников за авторитет предприятия[[26]](#footnote-26).

В последние годы получила распространение концепция, что превращение работников в совладельцев средств производства (чрез аренду, владение акциями, в другой форме) дает им возможность почувствовать себя подлинными хозяевами и соответственно повысит их ответственность за результаты труда, коренным образом улучшит их отношение к труду. С учетом этой концепции по существу и происходит реформирование экономики страны, разгосударствление и приватизация предприятий[[27]](#footnote-27).

**Субъективные факторы**

***Пол***

Среди субъективных факторов в первую очередь можно рассмотреть такую характеристику личности работника как пол.

Сложилось обоснованное мнение, что женщины больше удовлетворены трудом и работой, чем мужчины. По видимости, основанием тому стал тот факт, что женщины больше ценят свою работу, дорожат своим рабочим местом, так как в нынешней ситуации рынка труда женщины оказываются менее востребованы чем мужчины.

Однако вопреки этому некоторые исследования показывают, что женщины значительно хуже относятся к работе, чем мужчины. Были получены такие данные, что среди мужчин удовлетворены работой 67,3%, неудовлетворенны – 7,4%. Среди женщин соответственно – 55,2% и 8,8%. Можно было бы объяснить это тем, что женщины и мужчины неравномерно распределены в группах по содержанию труда, то есть, в более творческих группах преобладают мужчины, а в менее творческих – женщины (по данным конкретного исследования). Однако анализ внутри групп по содержанию труда дает то же результат[[28]](#footnote-28). Такое противоречие сложившегося мнения и данных результатов исследований, на мой взгляд, заслуживает внимания и дополнительного исследования влияния пола на отношение к труду.

***Возраст***

Возраст – это такой фактор, формирующий отношение к труду, который на протяжении трудовой жизни по-разному влияет на отношение человека к труду. Это происходит потому, что с возрастом могут меняться такие взаимосвязанные с ним характеристики как ценностные ориентации, мотивы труда, семейное положении и др. Сложилось мнение, что с возрастом улучшается отношение к труду, повышается удовлетворенность трудом, вероятно, это связано с тем, что с возрастом в какой-то мере снижается уровень притязаний человека.

В исследовании, проведенном в 1967 г. на 15 предприятиях Урала (Удмуртская АССР и Свердловская область), получены данные о зависимости между содержанием труда и возрастом. По этим данным текучесть кадров по причине неудовлетворенности содержанием труда в зависимости от возраста выглядит следующим образом[[29]](#footnote-29):

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Возраст уволившихся | 18 лет | 18-20 лет | 21-25 лет | 26-30 лет | 31-40 лет | 41-50 лет | Старше 50 лет |
| Количество уволившихся в % к общему числу увольнений | 15,4 | 9,3 | 5,3 | 4,7 | 4,6 | 2,5 | 0,0 |

Итак, чем выше возраст рабочего, тем больше он привыкает к своей работе, тем меньше его неудовлетворенность ею. Разумеется, при этом нужно иметь в виду и не зависящее от рабочего объективное содержание его труда, и хорошо известное уменьшение уровней образования с увеличением возраста, и, следовательно, снижение требований к содержательности труда[[30]](#footnote-30).

***Образование***

При исследовании влияния такого фактора как образование, необходимо иметь ввиду, что образование можно рассматривать как производственно необходимое и социально необходимое.

До начала реформ социально необходимым уровнем образования было 10 классов, после начала реформ среднее образование не стало являться обязательным, общее составило 9 классов.

Профессионально необходимое образование – это тот уровень профессиональных знаний, навыков и умений, которые необходимы для выполнения той или иной производственной функции.

Особенность данного фактора состоит в том, что чем выше у работника уровень профессионального образования, тем выше он ценит свою работу и тем более низкой ему может показаться оценка его работы руководством. Что в свою очередь может существенно повлиять на его отношение к труду.

***Семейное положение***

Семейное положение оказывает непосредственное влияние на удовлетворенность трудом. Работники, имеющие семью, более удовлетворены своей работой, чем бессемейные. Это объясняется, видимо, изменением возраста и тем, что появление семьи вызывает изменение тех ценностей, которые связаны с трудом, работой. Значительная часть жизненных интересов переносится на семью, и в связи с этим требования к работе становятся более реальными, более прагматическими. Влияние такого сильного фактора, как содержание труда, несколько снижается. Именно поэтому изменение семейного положения, возникновение семьи повышает удовлетворенность работой[[31]](#footnote-31).

***Ценностные ориентации***

Ценности – это представления субъекта, общества, класса, социальной группы о главных и важных ценностях жизни и работы, а также об основных средствах достижения этих целей. К ценностям относят все предметы и явления, которые обладают положительной значимостью в глазах общества, коллектива, личности.

Для разных социальных групп работников, отличающихся условиями и содержанием труда, профессией, квалификацией и другими социальными признаками, одни и те же объекты и явления могут иметь разную значимость. Так для кого-то главным ориентиром поведения в сфере труда является материальное благополучие, для кого-то важнее содержание труда, его творческая насыщенность, а кто-то превыше всего ценит возможность общения и т.д.

Направленность личности на те или иные ценности материальной или духовной культуры общества характеризуют ее ценностные ориентации, служащие общим ориентиром в человеческом поведении. Если для человека важнейшей ценностной ориентацией является творческий характер труда, то некоторое время он может не думать о заработке, условиях труда; если материальное благополучие, то он может пренебречь ради заработка другими ценностями[[32]](#footnote-32).

Характеризуя распределение трудовых ценностей, можно выделить четыре группы[[33]](#footnote-33):

1. моральные ценности (долг, ответственность и т.д.);
2. утверждение личности, самоутверждение;
3. самореализация (содержание труда);
4. заработок, деньги.

***Мотивы труда***

Мотив – побуждение к активности и деятельности личности, социальной группы, общности людей, связанное со стремлением удовлетворить определенные потребности. Потребности в самом общем виде можно определить как заботу индивида об обеспечении необходимых средств и условий для собственного существования и самосохранения, стремление к устойчивому сохранению со средой обитания (жизненной и социальной)[[34]](#footnote-34).

Важной задачей при рассмотрении динамических аспектов личности в ее отношении к труду является анализ *основной мотивирующей потребности*, то есть той потребности, недостаточная удовлетворенность которой осознается человеком и является основным мотивом его поведения в определенной области[[35]](#footnote-35).

Мотивы в сфере труда выполняют разнообразные *функции*, которые реализуются в поведении работника. К этим функциям относятся следующие:

- ориентирующая, когда мотив направляет поведение работника в ситуации выбора вариантов поведения;

- смыслообразующая, когда мотив определяет собой субъективную значимость данного поведения работника, выявляя его личностный смысл;

- опосредующая, когда мотив рождается на стыке внешних и внутренних побудителей, опосредуя их влияние на поведение;

- мобилизующая, когда при необходимости мотив мобилизует все силы работника для реализации значимых для него видов деятельности;

- оправдательная, когда в мотиве заложено отношение индивида к должному, к нормируемому извне образцу, эталону поведения, социальной и нравственной норме.

Следует различать истинные, реальные мотивы и провозглашаемые, открыто признаваемые. Первые – это мотивы-побуждения. Вторые – мотивы суждения, функция которых заключается в объяснении себе и другим своего поведения. Открыто провозглашаемые мотивы в отличие от мотивов-побуждений часто называют мотивировками[[36]](#footnote-36).

*Мотивация* – это вербальное поведение, направленное на выбор мотивов для объяснения реального трудового поведения. Можно выделить две группы мотивации:

- содержательные – основаны на понимании того, чем обусловлены внутренние побуждения человека, что заставляет человека действовать тем или иным образом.

- процессуальные - связаны с той или иной ситуацией, на основе которой происходит выбор того или иного типа поведения.

**Характеристика типов работников в зависимости от их отношения к труду**

Чаще всего все факторы невидимыми нитями связаны между собой. Задача социологии выявить наиболее существенные взаимосвязи и взаимозависимости. Социологической наукой предпринята попытка вывести типологию работников в зависимости от отношения их к труду. Обычно выделяется четыре типа работников[[37]](#footnote-37):

1) супернормативный тип – в эту группу входят исключительно активные и добросовестные работники, выполняющие и перевыполняющие производственные задания, инициативные, участвующие в управлении своей трудовой организации (фирмы, акционерного общества, кооператива и т.д.);

2) нормативный тип – в эту группу входят достаточно добросовестные работники, ориентированные на выполнение предъявляемых требований и норм;

3) субнормативный тип – к этой группе относятся недостаточно добросовестные работники, пытающиеся схитрить, словчить, но так, чтобы другие ничего не замечали;

4) ненормативный тип – эту группу составляют недобросовестные работники.

Безусловно, данная типология условна и может видоизмениться и корректироваться в зависимости от различного рода условий и факторов. Но она в какой-то степени помогает изучить и проводить типологию работников в зависимости от отношения их к труду.

Также можно выделить отдельную классификацию типов работников в их отношении к труду в зависимости от их мотивации[[38]](#footnote-38):

*1. «Инструментально*» мотивированный работник ценит в работе главным образом заработок, в форме денег или иных форм: жилья, земельного участка, автомобиля и пр. Он работает с большой отдачей на любой работе, если его труд справедливо и высоко (в его понимании) оплачивается. В процессе приватизации предприятия он видит скорее основание для роста своих доходов, чем возможность стать собственником, совладельцем и беспокоится за развитие производства (хотя и эти соображения ему не чужды). Ему не особо важно, кто именно будет владеть предприятием – собственное руководство или сторонний предприниматель, но скорее он будет поддерживать приход стороннего бизнесмена, поскольку потерять свое рабочее место он не опасается, а сторонний может оказаться более предприимчивым и обеспечить хорошим работникам более высокие доходы.

*2. «Профессионально»* мотивированный человек видит в работе возможность реализовать свои знания, умения, достичь более высокого положения на предприятии и в обществе. Для такого работника главное – интересная, содержательная работа, возможность проявить себя и доказать не только окружающим, но и себе, что он может справиться с трудным заданием, которое не каждому посильно. Работников такого типа отличает развитое профессиональное достоинство. Он обычно активно участвует в процессе приватизации предприятия, считая, что новые условия сделают его работу и жизнь более содержательными и интересными. Выбирая, кому отдать предпочтение – собственной администрации или стороннему предпринимателю, - он ориентируется в основном на профессионализм претендентов и голосует за более обоснованную и перспективную программу.

*3. «Патриоты»* - некогда очень распространенный тип людей, преданных своему делу, коллективу, стране. Они стараются хорошо работать из высоких моральных, религиозных и идеологических соображений, потому что «За Державу обидно!», что иначе не вывести страну (отрасль, регион, город, предприятие, цех) из тупика. Такой работник особенно ценит результативность общего дела, в котором участвует, и общественное признание своего участия, выраженное более не в материальных, а в моральных знаках и оценках. Его отношение к приватизации скорее отрицательное, но на своем участии в управлении он будет настаивать. Он предпочитает коллективную форму собственности, а в выборе между собственной администрацией или сторонним владельцем становится на сторону своих.

*4. «Хозяйская»* мотивация – одна из самых глубоких и устойчивых. Наряду с инструментальной она более всего соответствует рыночным условиям, а потому в прежние времена была менее всего развита. Такой работник выполняет свою работу с максимальной отдачей, не настаивая на ее особой интересности или очень высокой оплате. Но хозяином очень трудно управлять – он суеверен и не только не нуждается в постоянном контроле, но и не терпит его.

 В процессе приватизации предприятия такие работники чрезвычайно активны и полезны. Более того, по мере «экономизации» внутрифирменных производственных отношений их доля возрастает, поскольку принципиальную основу хозяйской мотивации составляет свобода деятельности и «тяжкий груз собственности»: хозяин считает, что собственность, которую он приобрел или получил, он должен сохранить и преумножить.

*5. «Люмпенизированный»* работник – человек со слабой мотивацией к эффектной работе. У него низкая квалификация и он не стремится ее повышать; он безответствен и избегает любой работы, связанной с личной ответственностью. Сам он не проявляет никакой активности и негативно относится к активности других; его основное стремление – как можно меньше работать. Поэтому как работник он ценится невысоко, не может обеспечить себя своим трудом и смирился с этим. Он выступает за уравнительность, согласен на достаточно низкий заработок (лишь бы другие не получали существенно больше), чрезвычайно зависим от руководителя и принимает эту зависимость как должное, требуя постоянного проявления заботы о своих нуждах.

В рыночной экономике люмпенизированный работник – страдающий слой: его положение в обществе, основанном на личных достижениях, будет всегда намного хуже, чем у тех работников, которые настроены на личные результаты. Поэтому он считает рынок возвратом к эксплуатации и сопротивляется любым преобразованиям, требуют ограничить любые доходы, выступает за «сильную руку». При приватизации предприятия он интересуется лишь возможностью получить дополнительный («халявный») доход, а нести тяготы, связанные с ответственным распоряжением собственностью, не согласен. С предприятия он уходить не хочет, а потому опасается стороннего владельца и служит опорой администрации предприятия в ее стремлении сконцентрировать контрольный пакет акций в своих руках в обмен на обещание не проводить массовых сокращений кадров и осуществлять более или менее уравнительную политику в области оплаты и доходов, включая сохранение социальных благ.

**Мотивация труда и самоудовлетворенность трудом как показатели отношения к труду**

Отношение к труду характеризует степень готовности человека к высокопроизводительной деятельности на предприятии. Это отношение проявляется в трудовой мотивации, в самооценке уровня удовлетворенности трудом и в соответствующем поведении работников.

Мотивация трудовой деятельности и самооценка удовлетворенности трудом представляют внутреннее состояние человека. Внешнее проявление его отношения к труду выражается в трудовом поведении и в определенной социальной активности. Определяющее воздействие на формирование отношения к труду оказывает мотивация трудовой деятельности, под которой понимают совокупность внутренних побудительных сил – потребностей, интересов, ценностей, ценностных ориентаций, установок, мотивов, идеалов – и внешних побудительных стимулов повышения трудовой активности персонала.

Потребность – первоисточник мотивации, это нужда в том, что необходимо для существования личности (коллектива), общества и их нормального функционирования. Первичные потребности – физиологические потребности людей – определяют для них самое необходимое. Это потребности в пище, одежде, жилище. Потребности более высокого порядка – духовные, культурные, интеллектуальные, социальные – определяют положение человека на производстве и в обществе. К последним относится и потребность в труде. Будучи осознанными, потребности принимают форму интересов к различным благам, объектам, видам деятельности, способным удовлетворить потребность. Реальные интересы побуждают человека к определенным социальным действиям.

Мотив – это побудительная причина, повод к определенным действиям и поступкам, внутреннее обоснование личностью своего поведения. Мотивы могут иметь разный характер. Материальные мотивы отражают потребность в зарабатывании средств на жизнь, духовные мотивы по отношению к занимаемой должности определяются интересом к содержательной части работы, социальные мотивы выражают стремление к занятию какой-либо социальной роли среди персонала предприятия.

Мотивы предшествуют действию, они в чистом виде не существуют, а во взаимосвязи друг с другом, образуя мотивационное ядро. Характерным для мотивов является их большая подвижность, изменчивость.

Удовлетворенность трудом – это состояние сбалансированности требований, предъявляемых работником к содержанию, характеру и условиям труда, и субъективной оценке возможностей реализации этих запросов. Удовлетворенность трудом – это оценочное отношение человека или группы людей к собственной трудовой деятельности, различным ее аспектам, важнейший показатель адаптации работника на данном предприятии, в данной трудовой организации. В социологии труда различают так называемую общую и частичную удовлетворенность трудом, где первая характеризует удовлетворенность трудом в целом, а вторая – различными его аспектами и элементами производственной ситуации. Например, удовлетворенность содержательностью операций, квалифицированностью выполняемых работ, отношениями в трудовой организации, ритмичностью производства, состоянием оборудования, техники безопасности и т.д.

Существует целый ряд достаточно конкретных значений удовлетворенности трудом, отражающих ее роль, функции, последствия в социально-экономической жизни, в организации и управлении.

1. В результате изучения оценочных отношений людей к благополучию в быту, социально-экономической системе и социальному климату установлено, что работа и карьера имеют для них наибольшее значение наряду с такими ценностями, как здоровье, личная жизнь, полноценный досуг (часто занимая в этом рейтинге первую позицию). Одним словом, удовлетворенность трудом есть прежде всего социальная удовлетворенность, важнейший показатель качества жизни индивидов и групп, населения, нации.

2. Удовлетворенность трудом имеет функционально-производственную значимость. Она влияет на количественные и качественные результаты работы, срочность и точность выполнения заданий, обязательность в отношении других людей. Отношение к труду может основываться на самооценке работником своих деловых качеств и показателей. При этом самоудовлетворенность и самонеудовлетворенность в зависимости от конкретного случая могут положительно и отрицательно влиять на работу.

3. Забота работодателя об удовлетворенности людей их трудом определяет некоторые существенные типы управленческого поведения, трудовым отношений вообще. Работодатель часто скептически относится к производственно-экономическому эффекту всяких мероприятий по гуманизации труда и их финансирование считает нерациональным. Средства на эти цели обычно тратятся под давлением профсоюзов, правовых инстанций или масс (работников). Это происходит зачастую из-за недопонимания важности и значения для производственной сферы такого показателя, как «удовлетворенность трудом».

4. Удовлетворительные, с точки зрения работника, характер и условия труда – это важнейший фактор авторитета руководителя. Для работников та администрация хороша, которая способна лучшим их труд.

5. Удовлетворенность трудом часто является индикатором текучести и необходимости соответствующих действий по ее предотвращению.

6. В зависимости от удовлетворенности трудом повышаются или понижаются требования и притязания работников, в том числе и в отношении вознаграждения за работу (удовлетворенность может снижать критичность в отношении оплаты труда).

7. Удовлетворенность трудом является универсальным критерием объяснения, интерпритации самых разных поступков отдельных работников и трудовых групп. Она определяет стиль и способ общения администрации с работниками. Иначе говоря, различается поведение удовлетворенных и неудовлетворенных работников, различается также и управление удовлетворенными и неудовлетворенными людьми.

Удовлетворенность трудом иногда рассматривается как интегральная характеристика, суммирующая самооценка удовлетворенности частными аспектами трудовой ситуации. Факторы, влияющие на удовлетворенность трудом, многообразны: уровень запросов работника к содержанию и условиям труда, объективное состояние последних и адекватность их субъективной оценки, мера собственных усилий субъекта в достижении желаемых условий труда и возможность воздействовать на эти условия. Связь удовлетворенности трудом и результатами труда не всегда прямолинейна. Иногда она бывает даже противоречива. Работник может быть удовлетворен трудом, но иметь низкую эффективность и качество труда.

В процессе эмпирических исследований можно и необходимо различать общую и частичную удовлетворенность трудом, т.е. трудом в целом и его отдельными аспектами. Существует несколько принципов соотношения между ними, которые необходимо учитывать при измерении показателя «удовлетворенность трудом»:

а) общая удовлетворенность возникает в результате значительного перевеса положительных или отрицательных факторов друг над другом;

б) один из положительных или отрицательных факторов оказывается настолько значительным, что определяет общую удовлетворенность;

в) возникает относительное равновесие между положительными и отрицательными факторами, и общая неудовлетворенность оказывается неопределенной (при этом сравниваются либо факторы в целом, либо отдельные факторы).

**ВТОРИЧНЫЙ АНАЛИЗ**

**Влияние таких факторов как организация труда**

**и условия труда**

По результатам опросов, проводимых ВЦИОМ в рамках мониторинга промышленных предприятий. В период с июня 1997 по 1999г. ВЦИОМ провел пять опросов работников промышленности[[39]](#footnote-39).

 Анализируя таблицы1. и 2. можно сказать, что половина работников в целом удовлетворена и организацией, и условиями своего труда; чуть более трети опрошенных в разной степени высказали неудовлетворенность ими.

Такая высокая доля работников, которых не устраивают организация и условия труда, не случайна. Во всех опросах мониторинга социально-трудовой сферы начиная с июня 1997 г. не менее 70% респондентов указывали на тяжелый, вредный или опасный характер своего труда, и лишь немногим больше 20% опрошенных не находили особых признаков тяжести или вредности в условиях своего труда. Можно заметить, что в сентябре 1999 г. появились слабые свидетельства некоторого снижения доли работников, работающих в неблагоприятных условиях.

Снижение удовлетворенности организацией и условиями труда ведет к снижению удовлетворенности трудом вообще.

 *Таблица 1*

**Распределение работников по степени удовлетворенности**

**организацией труда и условиями для бесперебойной, ритмичной работы**

*(в % то числа опрошенных)*

|  |  |
| --- | --- |
| **Степень удовлетворенности** | **Дата опроса** |
| **VI 1997 г.** | **XII 1997 г.** | **IV 1998 г.** | **XII 1998 г.**  | **IX 1999 г.** |
| Вполне устраивают | 17 | 20 | 19 | 19 | 21 |
| Скорее устраивают | 29 | 27 | 30 | 35 | 31 |
| Скорее не устраивают | 30 | 30 | 29 | 26 | 18 |
| Совершенно не устраивают | 14 | 15 | 13 | 12 | 10 |
| Затруднились ответить | 10 | 8 | 9 | 8 | 10 |

 *Таблица 2*

**Распределение работников по степени удовлетворенности**

**условиями их труда**

*(в % то числа опрошенных)*

|  |  |
| --- | --- |
| **Степень удовлетворенности** | **Дата опроса** |
| **VI 1997 г.** | **XII 1997 г.** | **IV 1998 г.** | **XII 1998 г.**  | **IX 1999 г.** |
| Вполне устраивают | 18 | 22 | 25 | 23 | 22 |
| Скорее устраивают | 38 | 34 | 35 | 32 | 33 |
| Скорее не устраивают | 25 | 23 | 22 | 28 | 29 |
| Совершенно не устраивают | 12 | 15 | 12 | 12 | 9 |
| Затруднились ответить | 7 | 6 | 6 | 5 | 7 |

**Отношение к работе**

 *Таблица 3*

**С каким из следующих суждений Вы бы скорее согласились?** [[40]](#footnote-40)

*(В % к числу опрошенных работников)*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Суждения | СССР | Россия |
| 1989 г. | 1991 г. | Январь 1993 г. | Декабр 1993 г. | Апрель 1994 г. | Июль 1995 г. | Май 1996 г. | Ноябрь 1997 г. | Ноябрь 2000 г. |
| Работа для меня интересна и важна сама по себе, независимо от оплаты | 15 | 12 | 12 | 17 | 14 | 14 | 10 | 12 | 17 |
| Работа – это для меня в основном источник получения средств к существованию | 25 | 48 | 47 | 57 | 65 | 57 | 64 | 61 | 70 |
| Работа – дело важное, но есть вещи, занимающие меня гораздо больше, чем работа | 54 | 31 | 23 | 17 | 12 | 20 | 16 | 17 | 8 |
| Работа для меня – неприятная обязанность; если бы мог, я бы вообще не работал | 6 | 9 | 10 | 5 | 4 | 5 | 6 | 5 | 4 |
| Затруднились с ответом | - | - | 8 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 |

По данным опроса, проведенного в 1989 г., более половины работников (54%), признавая всю важность работы в жизни человека, вместе с тем отмечали, что в их жизни есть вещи, значащие гораздо больше, чем она (табл. 3). По оценкам 40 % опрошенных, работа занимала в их жизни важное место, в том числе она была важна, прежде всего, как возможность получения средств к существованию для 25% и важна сама по себе, независимо от ее оплаты для 15%. В системе ценностей 6% опрошенных работников работа не занимала сколько-нибудь существенного места, являлась неприятной обязанностью, и если бы было можно, они бы вообще не работали.

Всего через два года, в 1991 г., было зафиксировано существенное изменение в оценках работающего населения: почти в 2 раза (с 25 до 48%) возросло число работников, для которых работа имеет важное значение, прежде всего, как источник получения средств к существованию, и в 1,7 раза (с 54 до 31%) снизилось число тех, для кого работа не имеет первостепенного значения. При этом практически не изменилась доля работников, считающих, что «для них работа важна сама по себе, независимо от оплаты», а также считающих, что «в их жизни работа не занимает сколько-нибудь существенного места, является лишь неприятной обязанностью».

В последующие годы продолжали меняться оценки отношения к работе, хотя эти изменения уже не имели столь резкого характера, как на рубеже 1989 – 1991 гг. наблюдения многих лет позволили выделить следующие две наиболее выраженные тенденции: во-первых, рост материальной заинтересованности (и в связи с этим повышение значения работы). В ноябре 2000 г. уже 70% работающего населения отметили, что работа для них важна, прежде всего, как возможность получения средств к существованию. Во-вторых, постепенное снижение числа работников, считающих для себя работу не самым важным делом, полагающие, что в жизни есть вещи, занимающие их гораздо больше, чем работа. В 2000 г. доля тех, лдя которых работа имела вторичное значение, составила всего 8% от числа опрошенных работников.

**Отношение к работе в зависимости от пола**

Работа имеет важное значение в жизни и мужчин, и женщин. Несмотря на повышенную семейную нагрузку, связанную с ведением хозяйства, воспитанием детей, число женщин, для которых работа является чем-то вторичным, не самым важным в жизни, практически также как среди мужчин: соответственно 8 и 6% (табл. 4). Вместе с тем мужчины все-таки чаще, чем женщины, объясняют важность для них работы возможностью получения средств к существованию и реже отмечают, что она важна для них и интересна сама по себе, независимо от оплаты. Возможно, такие различия связанны с неодинаковыми представлениями мужчин и женщин об успешной трудовой карьере (табл. 6). В качестве признаков успешной трудовой карьеры женщины чаще отмечают соответствие работы способностям, знаниям, умениям (49% опрошенных мужчин и 59% опрошенных женщин), а также чаще полагают, что работа должна приносить пользу обществу (соответственно 22 27%) и реже – высокие доходы (60 и 53%).

 *Таблица 4*

**С каким из следующих суждений Вы бы скорее согласились?** [[41]](#footnote-41)

*(В % к числу опрошенных работников)*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Вариант ответа | Мужчины | Женщины |
| Работа для меня интересна и важна сама по себе, независимо от оплаты | 13 | 19 |
| Работа – это для меня в основном источник получения средств к существованию | 74 | 68 |
| Работа – дело важное, но есть вещи, занимающие меня гораздо больше, чем работа | 6 | 8 |
| Работа для меня – неприятная обязанность; если бы мог, я бы вообще не работал | 5 | 2 |
| Затруднились с ответом | 2 | 3 |

**Отношение к работе в зависимости от возраста**

Суждения работающего населения о значении для них работы, хотя и не существенно, но различаются также в зависимости от возраста, причем основной сдвиг происходит в возрасте примерно 30 лет (табл. 5). Молодежь чаще всего отмечает, что в их жизни работа не занимает особенно важного места, что есть вещи более важные, чем она, что работа для них – неприятная обязанность. Такие различия, скорее всего, объясняются не только возрастными особенностями, но и в целом представлениями об успешной карьере (табл. 6). В отличие от работников более старших возрастных групп молодежь реже называет в качестве признаков успешной карьеры соответствие работы способностям, знаниям, умениям (49% опрошенной молодежи), то, что «работа должна приносить пользу обществу» (21%), но практически также часто «высокие заработки» (60%); «высокое профессиональное мастерство» (27%); «слава, признание, уважение».

 *Таблица 5*

**С каким из следующих суждений Вы бы скорее согласились?[[42]](#footnote-42)**

*(В % к числу опрошенных работников)*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Вариант ответа | До 29 лет | 30-49 лет | От 50 и старше |
| Работа для меня интересна и важна сама по себе, независимо от оплаты | 15 | 15 | 29 |
| Работа – это для меня в основном источник получения средств к существованию | 66 | 74 | 72 |
| Работа – дело важное, но есть вещи, занимающие меня гораздо больше, чем работа | 10 | 6 | 4 |
| Работа для меня – неприятная обязанность; если бы мог, я бы вообще не работал | 6 | 3 | 2 |
| Затруднились с ответом | 3 | 2 | 2 |

  *Таблица 6*

**Что в работе человека является для Вас наиболее важным, чтобы считать трудовую жизнь, карьеру удачной?1**

*(в % от числа опрошенных работников)*

|  |  |
| --- | --- |
| Вариант ответа | Ноябрь |
| 1996 г. | 1997 г.  | 2000 г. |
| Если человек работает по профессии, которая соответствует его способностям, знаниям, умениям | 61 | 51 | 56 |
| Если человек своей работой приносит пользу обществу | 27 | 24 | 24 |
| Если человек достиг на своей работе славы, признания, уважения | 10 | 15 | 16 |
| Если человек получает за свою работу большие заработки, имеет от работы большие доходы | 63 | 56 | 57 |
| Если человек занимает высокий пост, имеет власть над другими людьми | 4 | 15 | 4 |
| Если человек работает по профессии, которая пользуется наибольшим спросом, является престижной | 22 | 22 | 14 |
| Если человек достиг высшего профессионального уровня, мастерства | 23 | 23 | 29 |
| Другое | 1 | 1 | 0 |
| Затрудняюсь ответить | 5 | 8 | 6 |

**Удовлетворенность заработной платой**

В современных условиях не может сформироваться высокая удовлетворенность оплатой труда. На протяжении трех лет с 1997 по 1999 гг. доля тех, кто неудовлетворен своей зарплатой, оставалась на неизменно высоком уровне (около 80% всех занятых в промышленности), и только в 2000 г. несколько снизилась (табл. 7). В большей степени заработная плата устраивает руководителей (55% опрошенных в данной группе) и специалистов (36%), чем служащих, квалифицированных и неквалифицированных рабочих (по 24% опрошенных в каждой группе).

Удовлетворенность оплатой труда в основе своей представляет оценку, которую работники дают покупательной способности своей зарплаты. Такая способность базируется на возможности заработной платы обеспечить потребление прожиточного минимума, на уровне дохода, соответствующего представлениям о нормальной жизни.

 *Таблица 7*

**Удовлетворенность работников величиной заработной платы**[[43]](#footnote-43)

*(в % от общего числа опрошенных работников)*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Вариант ответа | 1997 г. | 1998 г. | 1999 г. | 2000 г. |
| Июнь | Ноябрь | Апрель | Декабрь | Сентябрь | Июнь | Ноябрь |
| Вполне удовлетворен | 4 | 9 | 8 | 5 | 6 | 9 | 9 |
| Скорее удовлетворен | 10 | 14 | 16 | 12 | 12 | 17 | 19 |
| Скорее неудовлетворен | 35 | 35 | 30 | 27 | 34 | 32 | 32 |
| Совершенно неудовлетворен | 47 | 38 | 40 | 53 | 43 | 37 | 35 |
| Затрудняюсь ответить | 4 | 4 | 6 | 3 | 5 | 5 | 5 |

**Удовлетворенность работой**

Как видно из табл. 8, степень удовлетворенности работой в целом у рабочих является невысокой – ее индекс, рассчитанный по 5-балльной шкале, составил у швей в 1996 г. – 3,42, т. е. чуть выше оценки «удовлетворительно».

Удовлетворенность работой за три года с 1993 по 1996 гг. значительно снизилась (с 3,53 до 3,42). На это повлияло уменьшение степени удовлетворенности большинством элементов работы, в том числе: объемом выполняемой работы (с 3,12 до 2,90), организацией труда (с 3,05 до 2,85), санитарно-гигиеническими условиями труда (с 2,77 до 2,67), взаимоотношениями с руководством (с 3,64 до 3,32), размером заработка (с 2,97 до 2,61). Понизилась удовлетворенность условиями быта (с 3,03 до 2,91) и труда в целом (с 3,38 до 3,29) на предприятии.

*Таблица 8*

**Индексы удовлетворенности работой рабочих швейных цехов предприятия в 1993 – 1996 гг.[[44]](#footnote-44)**

|  |  |
| --- | --- |
| Индексы | Все рабочие |
| 1993 г. | 1996 г. |
| Число обследованных Удовлетворенность работой в целомУдовлетворенность отдельными элементами работы: объемом выполняемой работы напряженностью труда организацией труда содержанием труда санитарно-гигиеническими условиями труда режимом труда и рабочего дня размером заработка взаимоотношениями с руководством взаимоотношениями с коллегами по работе условиями быта на предприятии условиями труда в целом | 893,533,122,643,053,152,77-2,973,644,113,033,38 | 1803,422,902,632,853,272,673,942,613,324,422,913,29 |

Сравнить как изменились индексы удовлетворенности работой в 1999 г. по сравнению с 1996 г. можно дополнительно проанализировав таблицу 9.

Сравнивая таблицы 8 и 9, нельзя однозначно сказать, что удовлетворенность работой выросла или снизилась. Дело в том, что удовлетворенность по одним отдельным элементам работы в сравнении с 1996 г. снизилась, а по другим элементам выросла. Так, увеличилась степень удовлетворенности организацией труда (с 2,85 до 3,40), содержанием труда (с 3,27 до 3,54), взаимоотношением с руководителем (с 3,32 до 3,81). Но удовлетворенность снизилась по таким элементам как: условия труда (с 3,29 до 3,20), заработная плата (с 2,61 до 2,36), отношения в коллективе (с 4,42 до 4,05).

 *Таблица 9*

**Оценка удовлетворенности работой[[45]](#footnote-45)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Параметры удовлетворенности | Средняя оценка | Величина выбора, % |
| 1. Организацией труда
2. Содержанием труда
3. Условиями труда
4. Заработной платой
5. Распределением премий
6. Отношениями в коллективе
7. Отношением с руководителем
8. Стелем и методами работы руководителя
9. Возможностью влиять на дела коллектива
10. Отношением администрации к нуждам
11. Перспективами профессионального роста
12. Объективностью оценки вашей работы
13. Длительностью рабочего дня
14. Вы бы проработали здесь еще 5 лет
 | 3,403,543,202,362,644,053,813,343,162,872,612,322,683,40 | 3140628531694915173332202910 |

**Мотивы труда**

По данным исследования в 1998 г., было опрошено 232 работника производственной сферы. Оценка уровня мотивации проводилась по пятибалльной шкале (табл. 10).

Выяснилось, что материальная заинтересованность является одним из основных стимулов трудовой активности, и именно это выделили респонденты в качестве самого значимого для себя и в своих коллективах мотива (77% и 71% выборов с оценками 4,54 и 4,61 балла соответственно). На втором месте оказались такие мотивы, как желание спокойно работать (условия безопасности в работе и социальный комфорт), а также хорошие отношения со стороны коллег. Обнаружились несоответствие взглядов коллектива с теми действиями, которые продуцирует у своих подчиненных руководство. Так, по мнению респондентов, главным у руководителей является побуждение подчиненных к проявлению творчества в работе, а на втором месте стоит инициирование в подчиненных сознания общественной значимости труда.

Состояние трудовой мотивации характеризуется основными признаками: общей трудовой пассивностью; низкой значимостью общественных мотивов труда, служебного, профессионального и квалификационного роста, определением социального статуса личности в большей степени по нетрудовым критериям; желанием иметь стабильную, высокооплачиваемую, но неквалифицированную работу.

 *Таблица 10*

**Мотивы трудового поведения[[46]](#footnote-46)**

|  |  |
| --- | --- |
| Мотивы | Значения |
| Значимы для меня | Главные в нашем коллективе | Хотел бы видеть у своих сотрудников руководитель |
| Средняя оценка, балл | Величина выбора | Средняя оценка, балл | Величина выбора | Средняя оценка, балл | Величина выбора |
| Стремление к получению большого материального вознаграждения | 4,54 | 77 | 4,61 | 71 | 3,90 | 24 |
| Стремление к продвижению по службе | 3,75 | 37 | 3,78 | 30 | 3,80 | 40 |
| Удовлетворение от хорошо выполненной работы | 4,10 | 67 | 3,72 | 47 | 4,34 | 52 |
| Уважение со стороны руководителя | 4,38 | 64 | 4,20 | 62 | 4,28 | 41 |
| Хорошее отношение со стороны товарищей | 4,40 | 73 | 4,25 | 68 | 4,23 | 41 |
| Стремление проявить себя, выделиться | 3,29 | 20 | 3,75 | 22 | 4,20 | 36 |
| Осознание общественной значимости своего труда | 4,07 | 24 | 3,78 | 25 | 4,10 | 42 |
| Желание спокойно работать без неприятностей и нервотрепки | 4,50 | 76 | 4,53 | 66 | 4,14 | 42 |
| Желание избегать ответственности, самостоятельного принятия решений | 3,56 | 19 | 3,69 | 26 | 3,36 | 8 |
| Стремление добиться максимальной самостоятельности в работе | 4,03 | 30 | 3,24 | 30 | 4,17 | 40 |
| Желание проявить творчество в работе | 4,14 | 19 | 3,26 | 20 | 4,10 | 55 |

**Влияние формы собственности предприятия**

**на отношение к труду**

По данным исследования «Труд в условиях перехода к рынку», проведенного в 1993 г. на арендном, акционерном, частном и государственном предприятиях.

 *Таблица 11*

**Индексы удовлетворенности работой на предприятиях Москвы и Московской области (с различными формами собственности)[[47]](#footnote-47)**

|  |  |
| --- | --- |
| Элементы удовлетворенности работой | Предприятия |
| арендное | акционерное | частное | государственное |
| 1. Трудом (процессом труда) | 2,81 | 2,91 | 2,99 | 3,11 |
| в то числе:содержанием труда | 3,20 | 3,11 | 3,17 | 3,20 |
| организацией труда | 2,44 | 2,78 | 3,10 | 2,76 |
| напряженностью труда | 2,80 | 2,83 | 2,69 | 3,36 |
| 2. Размером оплаты труда | 1,23 | 1,37 | 2,95 | 2,56 |
| 3. Техническими, санитарно-гигиеническими и социальными условиями трудав том числе: | 2,81 | 2,80 | 3,26 | 3,14 |
| механизацией | 2,32 | 2,15 | 3,51 | - |
| санитарно-гигиеническими условиями | 2,00 | 2,01 | 2,80 | 2,21 |
| взаимоотношениями с руководством | 3,14 | 3,71 | 3,63 | 3,95 |
| взаимоотношениями с товарищами по работе | 4,11 | 4,13 | 4,09 | 4,39 |
| удовлетворением бытовых потребностей на предприятии | 2,36 | 2,46 | 2,98 | 2,13 |
| медицинским обслуживанием | 2,92 | 2,34 | 2,57 | 3,00 |
| 4. Условиями труда в целом | 2,57 | 2,83 | 3,33 | 2,85 |
| 5. Работой в целом | 3,11 | 3,28 | 3,66 | 3,36 |

**Удовлетворенность трудом и его условиями**

Как видно из таблицы 11., индекс удовлетворенности непосредственно трудом колеблется в пределах от 2,81 (у рабочих арендного предприятия) до 3,11 (у рабочих государственного предприятия). В удовлетворенности содержанием труда различия еще менее значительны. Несколько больше они в удовлетворенности организацией труда: она выше на частном предприятии по сравнению с другими. А вот в отношении напряженности труда картина иная. По-видимому, более высокие требования к соблюдению трудовой и производственной дисциплины обуславливают более высокую напряженность труда и, соответственно, меньшую степень удовлетворенности ею. Самый высокий уровень удовлетворенности напряженностью труда оказался на государственном предприятии, следовательно, работа на нем была менее напряженной, чем на других предприятиях.

Приведенные цифры свидетельствуют о том, что та или иная степень участия рабочих в собственности на средства производства – в форме аренды или владения акциями – на тот момент не привела к повышению степени удовлетворенности непосредственно трудом.

Важнейшим условием труда является его оплата. Участие в собственности не привело к ее значительному повышению. Индекс удовлетворенности ею на арендном и акционерном предприятиях оказался самым низким среди элементов условий труда и в два с лишним раза меньше, чем на частном и государственном предприятиях.

На частном предприятии, где оплата труда выше, вызывает неудовлетворенность уровень медицинского обслуживания; вызывают повышенную неудовлетворенность те факторы труда, благодаря которым рабочим удавалось получать относительно сносную для того дня зарплату.

Удовлетворенность условиями труда в целом на арендном и акционерном предприятиях ниже, чем на государственном и частном, прежде всего, за счет удовлетворенности оплатой труда и санитарно-гигиеническими его условиями.

Таким образом, состояние удовлетворенности на предприятиях, где они являются в какой-то степени совладельцами, ниже, чем на государственном и частном предприятиях.

Приведенные цифры свидетельствуют о том, что участие в собственности предприятий оказывает незначительное влияние на степень удовлетворенности непосредственно трудом и работой в целом по сравнению с работой на государственном предприятии. Положительное воздействие на удовлетворенность работой на частном предприятии оказывают более высокая оплата труда, несколько лучшая его организация.

**Отношение к труду**

Анализ ответов рабочих показывает, что они свое реальное отношение к труду оценивают как довольно хорошее по многим показателям, указанным в табл. 12. Так, на вопрос «Всегда ли Вы работаете на своей работе в полную меру сил и способностей?», - «почти всегда» ответили 62,5% рабочих арендного, 68,8% - акционерного и 71,9% - частного предприятия, «не всегда» - соответственно 37,5%, 29,7% и 28,1 % и «почти никогда» - только 1,6% рабочих акционерного предприятия. На всех трех предприятиях высок удельный вес стремящихся всегда добиваться лучших результатов в работе: на арендном предприятии – 75% рабочих, на акционерном – 81,1%, на частном – 78,7%.

Можно предположить, что рабочие в какой-то мере завысили оценки своего отношения к труду. Думается, что не очень значительно. Во всяком случае собственную инициативность в улучшении труда в своем трудовом коллективе они оценки довольно низко. А это, с одной стороны, явное свидетельство пассивного отношения к труду, а с другой стороны – объективности их ответов.

Различия в индексах ответов на абсолютное большинство вопросов, связанных с реальным отношением к труду, очень невелики – табл. 12.

 В целом отношение к труду на всех предприятиях несколько выше среднего уровня (равного 4,0). Его общий индекс колеблется всего лишь от 4,38 до 4,45.

Приведенные данные свидетельствуют о том, что отношение к труду далеко от оптимального уровня, участие в собственности по существу в нынешних условиях не оказывает на него воздействия.

  *Таблица 12*

**Индексы отношения к труду рабочих обследованных предприятий Москвы (по оценке самих рабочих; минимальное значение индекса – 3, максимальное - 5)[[48]](#footnote-48)**

|  |  |
| --- | --- |
| Вопросы | Предприятия |
| арендное | акционерное | частное |
| Всегда ли Вы работаете в полную меру сил и способностей? | 4,63 | 4,67 | 4,72 |
| Успешно ли Вы справляетесь с выполнением сменного задания (норм выработки)? | 4,42 | 4,42 | 4,47 |
| Как Вы оцениваете качество своего труда? | 4,77 | 4,69 | 4,59 |
| Стремитесь ли Вы добиваться лучших результатов в своей работе? | 4,66 | 4,77 | 4,70 |
| Предпринимали ли Вы какие-либо действия для улучшения организации труда? | 3,84 | 3,30 | 3,32 |
| Бывали ли у Вас опоздания на работу и преждевременный уход с нее? | 4,39 | 4,66 | 4,39 |
| В среднем | 4,45 | 4,41 | 4,38 |

**Ценностные ориентации и мотивы труда**

*Таблица 13*

**Ценностные ориентации и мотивы труда рабочих московского**

**швейного предприятия[[49]](#footnote-49)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Вопросы | 1993 г. | 1996 г. |
| Число обследованных | 89 | 230 |
| Ценности жизни:Труд на предприятии - постоянная | 26,7 | 88,3 |
| Повышение образования, квалификации | 5,8 | 9,6 |
| Семья, ее благополучие, воспитание детей | 78,9 | 70,4 |
| Отдых, развлечение, общение | 24,7 | 22,2 |
| Здоровье | 42,7 | 61,7 |
| Приработки | - | 4,8 |
| другое | 1,1 | 0,4 |
| Мотивы труда:Иметь хороший заработок | 52,8 | 93,4 |
| Реализовать свои способности и умения | 55,1 | 17,5 |
| Приносить пользу людям | 23,6 | - |
| Иметь общественное признание труда | 13,5 | 14,0 |
| Иметь возможность встречаться с людьми | 28,1 | 39,3 |
| Участвовать в управлении производством | 23,6 | - |
| Гарантия занятости | - | 47,8 |
| другое | - | 0,4 |

Как видно из таблицы 13 для рабочих важнейшее значение приобретают три ценности: постоянная работа (88,3%), семья (70,4%) и здоровье (61,7%). Отдых и развлечения, стоящие на четвертом месте, немного отстают от них (22,2%). За период после 1993 г. значительно возросла ценность труда, вернее - ценность постоянной работы. Стремлением к выживанию, вероятно, объясняется и повышение значимости фактора квалификации. Наряду с этим возросла ценность здоровья, а ценность семьи – снизилась.

Ценности жизни обуславливают и соответствующие мотивы труда. Так и ценностью постоянной работы у работников (88,3%) тесно связаны мотивы «иметь хороший заработок» (93,4%) и «гарантия занятости» (47,8%). Значительно снизился мотив реализации своих способностей и умений (с 55,1% в 1993 г. до 17,5%). А вот мотив возможности общения с товарищами по работе возрос (с 28,1% до 39,3%), что, по-видимому, обусловлено необходимостью взаимной поддержки в трудных экономических условиях.

**ПРОГРАММА СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ**

1. *Анализ ситуации в исследуемой области.*

 *Постановка проблемы.*

Отношение к труду как социологическая проблема в условиях промышленного предприятия получает более строгое решение на основе дифференцированного анализа *факторов трудовой деятельности*. Но до этого следует ясно себе представлять, взаимосвязь каких общественных явлений называют *отношением к труду. Отношение к труду* характеризует стремление (или отсутствие его) человека максимально проявить свои физические и духовные силы, использовать свои знания и опыт, способности для достижения определенных количественных и качественных результатов.

На формирование отношения человека к труду и его соответствующее поведение влияет большая группа объективных – внешних – и субъективных – внутренних – факторов.

 К объективным факторам относятся, прежде всего, социально-экономическая обстановка в стране, экономическое состояние региона и отрасли, в которых действует работник. Кроме того, объективными могут быть условия труда на предприятии и в подразделении, определяемые содержательностью труда, его безопасностью, санитарно-гигиеническим состояние производственной среды, уровнем организации и оплаты труда, морально-психологическим климатом.

 Субъективные факторы– это личностные характеристики самого работника: его пол, возраст, образование, воспитание, семейное положение, профессия, стаж работы, личный опыт, общая и профессиональная культура, ценностные ориентации.

Итак, в настоящее время можно сказать, что на отношение к труду работников всех предприятий влияют в первую очередь такие факторы как

заработная плата, содержание труда, возраст, семейное положение, ценностные ориентации и мотивы труда.

Большинство работников промышленности, и не только, ориентированы на получение материальных благ, и чем выше заработная плата, тем выше удовлетворенность всем трудом.

Содержание труда по значимости стоит на втором месте после заработной платы.

Зависимость от возраста проявляется в том, что, чем старше работник, тем лучше его отношение к труду, тем больше он удовлетворен трудом.

Зависимость от семейного положения проявляется в том, что работники, имеющие семью, более удовлетворены своей работой, чем бессемейные, поэтому их отношение к труду лучше.

Ценности жизни и мотивы труда у разных социально-демографических групп несколько отличаются. Так, чем старше возраст, тем большее значение имеют постоянная работа, приработки и семья, а также здоровье. Ценности же свободного времени и повышения квалификации снижаются. Все это логически вполне объясняется существующими тяжелыми материальными условиями.

Отношение к труду – меняющаяся характеристика трудовой деятельности. В зависимости от уровня развития производительных сил и состояния производственных отношений, преобладает тот или иной тип отношения к труду*: отношение к нему как к средству существования и как первой жизненной потребности.* В первом случае труд имеет для человека лишь инструментальную ценность: он выступает средством реализации потребностей, лежащих вне самого труда. Отношение к труду как потребности выражается в том, что он предоставляет человеку широкие возможности для самореализации, творчества и поэтому уже является самодеятельной целью.

В современном обществе труд выступает как источник получения средств к существованию, а не как самоцель. В 2000 г. 70 % опрошенных

ответили, что это так (табл. 1).

 *Таблица 1*

**С каким из следующих суждений Вы бы скорее согласились?**

*(В % к числу опрошенных работников)*

|  |  |
| --- | --- |
| Суждения | Ноябрь2000 г. |
| Работа для меня интересна и важна сама по себе, независимо от оплаты | 17 |
| **Работа – это для меня в основном источник получения средств к существованию** | **70** |
| Работа – дело важное, но есть вещи, занимающие меня гораздо больше, чем работа | 8 |
| Работа для меня – неприятная обязанность; если бы мог, я бы вообще не работал | 4 |
| Затруднились с ответом | 1 |

Профессиональная деятельность в общественном производстве перестала быть в центре интересов личности. Она уступила место другим формам жизнедеятельности (социально-бытовым и др.). Это означает, что все большее число своих потребностей различные группы работников удовлетворяют вне сферы труда. На советском этапе развития общая идеология определяла тип общества как трудоцентристское и на этом уровне трудовая деятельность была центральной и определяла другие формы жизнедеятельности.

В настоящее время сфера трудовой деятельности характеризуется падением престижа высокого профессионального мастерства. Это проявляется на всех этапах социального развития российского общества. Особенно упал престиж профессионального мастерства у молодежи. Социологические исследования показывают, что лишь 29% от числа опрошенных считают важным в трудовой жизни достижение высокого профессионального уровня, мастерства (табл. 2).

На периферию общественного сознания оказались вытеснены мотивы общественного долга, пользы. Социологические исследования показывают, что до 40 % молодых работников выразили неуверенность в том, что их работа приносит пользу обществу. И лишь 24% от числа опрошенных считает важным, если человек своей работой приносит пользу обществу (табл. 2).

*Таблица 2*

**Что в работе человека является для Вас наиболее важным, чтобы считать трудовую жизнь удачной?1**

|  |  |
| --- | --- |
| Вариант ответа | 2000 г. |
| Если человек работает по профессии, которая соответствует его способностям, знаниям, умениям | 56 |
| **Если человек своей работой приносит пользу обществу** | **24** |
| Если человек достиг на своей работе славы, признания, уважения | 16 |
| Если человек получает за свою работу большие заработки, имеет от работы большие доходы | 57 |
| Если человек занимает высокий пост, имеет власть над другими людьми | 4 |
| Если человек работает по профессии, которая пользуется наибольшим спросом, является престижной | 14 |
| **Если человек достиг высшего профессионального уровня, мастерства** | **29** |
| Другое | 0 |
| Затрудняюсь ответить | 6 |

Массовое распространение получили социальная и трудовая пассивность. Существующая система управления воспроизводит пассивный тип работника.

В зависимости от отношения работника к труду, можно выделить четыре типа работников:

1) супернормативный тип – в эту группу входят исключительно активные и добросовестные работники, выполняющие и перевыполняющие производственные задания, инициативные, участвующие в управлении своей трудовой организации;

2) нормативный тип – в эту группу входят достаточно добросовестные работники, ориентированные на выполнение предъявляемых требований и норм;

3) субнормативный тип – к этой группе относятся недостаточно добросовестные работники, пытающиеся схитрить, словчить, но так, чтобы другие ничего не замечали;

4) ненормативный тип – эту группу составляют недобросовестные работники.

В настоящее время в сфере труда в зависимости от мотивации работников можно выделить несколько типов работников:

*1. «Инструментально*» мотивированный работник ценит в работе главным образом заработок. Он работает с большой отдачей на любой работе, если его труд справедливо и высоко (в его понимании) оплачивается.

 *2. «Профессионально»* мотивированный человек видит в работе возможность реализовать свои знания, умения, достичь более высокого положения на предприятии и в обществе. Для такого работника главное – интересная, содержательная работа, возможность проявить себя и доказать, что он может справиться с трудным заданием,

*3. «Патриоты»* - они стараются хорошо работать из высоких моральных, религиозных и идеологических соображений, потому что «За Державу обидно!», что иначе не вывести страну (отрасль, регион, город, предприятие, цех) из тупика. Такой работник особенно ценит результативность общего дела и общественное признание своего участия, выраженное более не в материальных, а в моральных знаках и оценках.

*4. «Хозяйская»* мотивация – одна из самых глубоких и устойчивых. Наряду с инструментальной она более всего соответствует рыночным условиям, а потому в прежние времена была менее всего развита. Такой работник выполняет свою работу с максимальной отдачей, не настаивая на ее особой интересности или очень высокой оплате. Но хозяином очень трудно управлять – он суеверен и не только не нуждается в постоянном контроле, но и не терпит его.

*5. «Люмпенизированный»* работник – человек со слабой мотивацией к эффектной работе. У него низкая квалификация и он не стремится ее повышать; он безответствен и избегает любой работы, связанной с личной ответственностью. Его основное стремление – как можно меньше работать.

**Постановка проблемы**

Дело в том, что самую большую распространенность получил инструментально мотивированный тип работника. Это подтверждается и тем, что основным фактором, формирующим отношение к труду является заработная плата, и тем, что ведущей мотивацией является получение денежных средств. В то же время это объясняется тем, что материальное положение абсолютного большинства работников оставило единственную мотивацию – заработать средства на существование.

В современном обществе, для его эффективного развития в производственной, трудовой сфере, необходимо стимулирование высокоэффективного, качественного, творческого труда. То есть, профессионально мотивированного типа работника.

Проблема в том, что данное противоречие, между продуцируемым обществом типом работника и типом работника, который был бы для общества наиболее эффективным, не привлекло должного внимания ни самих работников, ни работодателей.

Чтобы детально изучить типы отношения работников к труду, необходимо подвергнуть социологическому анализу факторы, формирующие отношение работников к труду. В данном исследовании будет изучаться отношение к труду не всех работников, а только работников промышленных предприятий, поскольку из всех сфер труда, общественного производства, большинство работников задействованы именно в промышленной сфере.

1. **Объект, предмет, цель и задачи исследования**

**Объект** – работники промышленных предприятий

**Предмет** – отношение к труду и факторы его формирующие

**Цель** – выяснить, какие из факторов, влияющих на отношение к труду, в первую очередь формируют «профессионально» мотивированного работника в его отношении к труду; усилить положительное влияние этих факторов

**Задачи:**

1. Воспроизвести в теории реальную картину отношения к труду работников промышленных предприятий.
2. Определить зависимость между производительностью труда и субъективными факторами, влияющими на отношение к труду.
3. Определить зависимость между производительностью труда и объективными факторами, влияющими на отношение к труду.
4. Определить, влияние, каких факторов (объективных или субъективных) в первую очередь формирует отношение к труду работников промышленных предприятий.
5. Определить зависимость между системой стимулирования труда на предприятии и реальным отношением работников к труду.
6. Выяснить степень удовлетворенности трудом и его элементами работников промышленных предприятий.
7. Установить зависимость удовлетворенности трудом (и его элементами) от факторов его формирующих.
8. Выяснить мотивы труда работников с высоким показателем удовлетворенности трудом.
9. Выяснить мотивы труда работников с высоким показателем производительности труда.
10. Установить зависимость между профессией и отношением к труду.
11. **Теоретическое уточнение**

 **и интерпретация основных понятий**

***Отношение к труду -***характеризует стремление (или отсутствие его) человека максимально проявить свои физические и духовные силы, использовать свои знания и опыт, способности для достижения определенных количественных и качественных результатов.

 ***Отношение к труду***

 *Внешнее Внутреннее*

 Трудовое поведение Мотивация Оценка труда

 (удовлетворенность)

 Социальная активность мотивы установки

 Трудовая Обществ.- Познава-

 полит. тельно-

 актив- творчес-

 ность кая актив-

 ност

***Социальная активность*** представляет собой меру социальной преобразующей деятельности работников, основанной на внутренней необходимости действий, цели которых определяются общественными потребностями. Социальная активность реализуется в социальной деятельности и соответствует трем формам ее проявления: трудовой, общественно-политической и познавательно-творческой.

***Трудовая активность*** – основной, определяющий вид социальной активности. Она выражается в вовлечении работника в общественное производство и постоянном росте производительности труда, степени реализации им своих физических и умственных возможностей при выполнении конкретного вида трудовой деятельности.

***Общественно-политическая активность*** выражается в расширении участия в общественно-политической деятельности, в управлении делами производства. Это участие в работе общественных организаций в обсуждении различных вопросов, в голосовании и т.д.

***Познавательно-творческая активность*** проявляется в повышении образовательного и квалификационного уровня, формировании личности пытливой, ищущей, утверждающей творческое начало во всех сферах жизни общества.

***Трудовое поведение*** – результативный процесс, производная мотивация.

***Мотивация*** выражается в трудовых мотивах и установках, которыми руководствуется работник в своем трудовом поведении.

***Оценка труда*** – это внутреннее состояние работника, вызванное трудовой деятельностью, его удовлетворенность окружающей обстановкой (условиями, оплатой, нормированием труда, его содержанием и т.д.).

***Удовлетворенность работой*** - это состояние сбалансированности требований, предъявляемых работником к содержанию, характеру и условиям труда, и субъективной оценке возможностей реализации этих запросов.

***Мотив*** – это побудительная причина, повод к определенным действиям и поступкам, внутреннее обоснование личностью своего поведения.

***Объективные факторы*** - условия и обстоятельства, которые образуют независимые от субъекта предпосылки его деятельности, связанные с особенностями производственной и непроизводственной среды;

***Субъективные факторы -*** связанные с отражением внешних условий в сознании и психике работника, с его индивидуальными особенностями.

**Отношение к труду**

**Отношение к Отношение к Отношение к работе**

**труду вообще профессии, к**

 **специальности** *объективные субъективные*

 ***показатели показатели***

1. место труда 1. мотивы выбора

в системе жиз- профессии 1. производитель- 1. требования,

ненных ценно- 2. оценка престижа ность предъявляемые

стей профессии 2. качество к работе

2. что является 3. степень удовлетво- 3. соблюдение тру- 2. степень удовле-

важным в труде ренности профессией довой дисциплины творенности рабо-

3. мотивы тру- 4. наличие ориентации 4. степень инициа- той в целом

довой деятельно- на смену профессии тивности работника 3.степень удовле-

сти творенности различ-

4. ориентация на ными элементами

труд при наличии трудовой ситуации

других источников 4. наличие ориента-

дохода ции на смену работы

**Факторы, формирующие отношение к труду**

 Объективные Субъективные

 Общие Специфические Предшествующий

 опыт

Характер Содержание труда

обществ. Производственные

отношений условия труда Общая и профессиональ-

 ная культура

 Организация и оплата

 труда

 Психологические, демо-

 графические и социально-

 Социально-психологич. обусловленные особен-

 климат коллектива ности человека и др.

 Система семейного и

 школьного воспитания

 Средства массовой

 информации и пропа-

 ганды и др.

1. **Эмпирические показатели понятия**

**«Отношение к труду»**

*А. Объективные показатели отношения к труду*

а) степень ответственности и добросовестности в работе, означающая количество и качество выпускаемой продукции и уровень ответственности отношения к производственным заданиям;

б) степень трудовой инициативы рабочего, выявляемая как забота его об общественном производстве;

в) уровень дисциплинированности рабочего, выявляемый негативно через административные и общественные порицания.

*Б. Субъективные показатели отношения к труду*

а) понимание общественной значимости труда, которая определяется как оценка работы с точки зрения ее полезности для общества, содержательности труда и приносимого им заработка;

б) степень общей удовлетворенности работой, состоящая в оценке привлекательности выполняемой работы с учетом конкретных производственных условий;

в) степень удовлетворенности специальностью;

г) структура мотивов трудовой деятельности, которая выражается в отношении к различным характеристикам выполняемой работы и специальности.

1. **Предварительный системный анализ предмета исследования**

**Структурный анализ**

При изучении отношения к труду необходимо учитывать три уровня этого отношения: 1) отношение к труду вообще; 2) отношение к профессии; 3) отношение к работе в данных конкретных производственных условиях.

На первом уровне отношения в качестве определяющих действуют факторы, наиболее общие для совокупности рабочих, т.е. отношение к труду обусловлено всей совокупностью общественных отношений, главным образом, социально-экономической природой общества, системой общественного разделения труда.

Что касается второго уровня – отношения к профессии, здесь наряду с общими социальными факторами отношение к труду во многом определяется совокупностью объективных возможностей развития личности в данном конкретном виде трудовой деятельности, т.е. зависит от функционального содержания труда по данной профессии, а также от индивидуальных особенностей рабочего, от его склонностей, профессиональных ориентаций и т.д.

Отношение к работе в данных конкретных производственных условиях (третий уровень отношения к труду) есть выражение частной модификации общих социально-экономических и производственных условий в пределах особенностей конкретного участка работы (завода, цеха) и зависит от условий труда, организации производственного процесса, формы и размера оплаты и многих других переменных, присущих данному конкретному участку работы.

**Функциональный анализ**

Объективные факторы:

1. социально-экономическая обстановка в стране,

2. экономическое состояние региона и отрасли,

3. условия труда на предприятии и в подразделении,

4. содержание труда,

5. его безопасность,

6. санитарно-гигиеническим состояние производственной среды,

7. уровнем организации

8. оплата труда,

9. морально-психологический климат.

Субъективные факторы:

1. пол,
2. возраст,
3. образование,
4. воспитание,
5. семейное положение,
6. профессия,
7. стаж работы,
8. личный опыт,
9. общая и профессиональная культура,
10. ценностные ориентации.
11. **Гипотезы**
12. Такие факторы как: уровень образования, ценностные ориентации, содержание труда, возможность карьерного роста - в первую очередь формируют «профессионально» мотивированного работника в его отношении к труду.
13. Содержание труда и заработная плата в равной степени определяют удовлетворенность трудом.
14. Производительность труда в большей мере зависит от объективных факторов, формирующих отношение к труду.
15. Объективные факторы в большей степени влияют на отношение к труду, чем субъективные.
16. Система стимулирования труда в большей мере не влияет на отношение работников к труду.
17. Основным мотивом трудовой деятельности работников промышленных предприятий является получение денег.

**7. Процедурный раздел программы:**

Исследование имеет пилотажный характер и проводится для проверки качества инструмента исследования. Требование репрезентативности при формирование выборочной совокупности не соблюдается, но в выборку должны войти представители всех основных групп, которые должны участвовать в массовом исследовании: работники промышленных предприятий.

Методом сбора информации является анкетный опрос. Анкета, разработанная в соответствии с программой, включает в себя следующие смысловые блоки:

* Социально-демографический
* Субъективные факторы
* Объективные факторы
* Трудовое поведение
* Отношение к труду, работе, профессии
* Удовлетворенность трудом

Результаты будут обрабатываться на компьютере.

При анализе результатов будут использоваться следующие методы:

1. Вычисление частот и частностей
2. Ранжирование
3. Вычисление величин средней тенденции
4. Укрупнение группировок
5. Анализ двухмерных зависимостей между профессией и отношением к труду, между производительностью труду и влиянием объективных факторов, между производительностью труда и влиянием субъективных факторов, между стимулированием труда и отношением к труду работников, между трудовыми мотивами и производительностью, между трудовыми мотивами и отношением к труду, работе, профессии.

Пермский государственный технический университет

Кафедра социологии и политологии

**АНКЕТА**

**ОТНОШЕНИЕ К ТРУДУ**

**И ФАКТОРЫ ЕГО ФОРМИРУЮЩИЕ**

*Приглашаем Вас принять участие в социологическом опросе, посвященном изучению отношения к труду и факторов его формирующих у работников промышленных предприятий Пермской области.*

*Порядок заполнения анкеты*

*Внимательно прочитайте вопрос и предложенные ответы. Выберите тот ответ, который Вам подходит, соответствует Вашему мнению, и обведите кружком цифру напротив него. Если предложенные ответы Вас не устраивают, то напишите свой ответ в свободной строке.*

*Свою фамилию указывать не надо. Содержание отдельных анкет не разглашается.*

*Желаем Вам успешной работы над анкетой и благодарим за участие в опросе.*

Пермь - 2004

*1****. На каком предприятии Вы работаете? Напишите точное название предприятия.***

***\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_***

***2. Ваша должность, профессия, по которой Вы работаете сейчас***:

 1) Профессия (для рабочих)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 2) Должность (для специалистов и руководителей***)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_***

***3. Ваше образование:***

 1) начальное (до 7 классов включительно)

 2) 8-9 классов

 3) общее среднее (10-11 классов)

 4) среднее профессиональное (профессиональное училище, лицей)

 5) среднее специальное (техникум, колледж)

 6) незаконченное высшее и высшее

***4. Ваш возраст:***

* 1. – до 20 лет
	2. – до 25 лет
	3. – до 30 лет
	4. – до 35 лет

***5. Ваш пол:***

* 1. – мужской
	2. – женский

***6. Ваше семейное положении:е***

1. - холост (незамужем)
2. – женат ( замужем)
3. – вдовец (вдова)
4. – разведен (разведена)

***7. Есть ли у Вас дети?***

1. – да
2. – нет

***8. Стаж работы:***

 1) общий трудовой\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_лет

 2) на данном предприятии \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_лет

 3) в данной должности (профессии)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_лет

***9. Укажите Ваш тарифный разряд (для рабочих):***

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1разряд | 2разряд | 3разряд | 4разряд | 5разряд | 6разряд | 7 разряд и выше | ученики |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |

1. ***Какая у Вас категория (для ИТР и специалистов)?***

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Высшая категория | 1категория | 2 категория | 3 категория | 4 категория | 5 категория | Категории не имеете |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

1. ***Что Вы считаете самым важным в жизни? (можно выбрать несколько ответов)***
	1. хорошее образование
	2. Признание со стороны общества
	3. Крепкая семья, благополучные дети
	4. Любимая работа
	5. Высокие доходы
	6. Уважение, авторитет в ближайшем окружении
	7. Успехи, достижения в профессиональной деятельности
	8. Удовлетворение всех своих культурных потребностей
	9. Материальный достаток, обеспечивающий нормальные условия жизни
	10. Полноценный отдых, развлечения, путешествия
	11. Высокая должность, успешная карьера
	12. Полный жизненный комфорт (прекрасная квартира или дом, обстановка, современная бытовая техника, автомобиль и т.п.)
	13. Развитие и реализация своих способностей
	14. Любовь на всю жизнь
	15. Возможность заниматься творчеством, создавать что-то новое
	16. Интересный круг общения
	17. Собственное прибыльное дело
	18. Согласие, гармония с самим собой
	19. Стабильное положение, уверенность в завтрашнем дне
	20. Хорошее здоровье

 Что-то другое. Что именно, напишите \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. ***Что определило выбор Вами данного предприятия и что Вас удерживает на нем в настоящее время? (Выберите несколько ответов в каждом столбце)***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Что Вас привело на предприятие | Что Вас удерживает на предприятии |
| 1 | Высокий заработок |  |  |
| 2 | Стабильность выплаты заработной платы |  |  |
| 3 | Гарантированность рабочего места, его защищенность от безработицы |  |  |
| 4 | Разнообразие, содержательность работы |  |  |
| 5 | Возможность проявить свои деловые качества |  |  |
| 6 | Благоприятные условия труда |  |  |
| 7 | Престижность работы |  |  |
| 8 | Самостоятельность в работе |  |  |
| 9 | Хорошая организация труда |  |  |
| 10 | Возможность повышения квалификации |  |  |
| 11 | Возможность сделать карьеру, продвинуться |  |  |
| 12 | Возможность решения своих социальных проблем |  |  |
| 13 | Семейная традиция |  |  |
| 14 | Возможность получения социальных льгот |  |  |
| 15 | Хорошие отношения в коллективе |  |  |
| 16 | График работы, удобный для Вас |  |  |
| 17 | Стабильное положение предприятия, определенность его перспектив |  |  |
| 18 | Близкое расположение предприятия от дома |  |  |
| 19 | Просто не было другого выбора, случайное стечение обстоятельств |  |  |
| 20 | Вы не выбирали, пришли на предприятие по распределению |  |  |

1. ***Как Вы относитесь к содержанию вашего труда?***
	1. Вполне устраивает
	2. Устраивает отчасти
	3. Скорее не устраивает
	4. Совсем не устраивает
2. ***Как Вы считаете, соответствует ли выполняемая Вами работа уровню вашей квалификации?***
	1. да, соответствует
	2. квалификация выше, чем того требует работа
	3. квалификация ниже выполняемой работы
3. ***Устраивают ли Вас перечисленные условия труда на вашем предприятии? (Дайте, пожалуйста, по одному ответу в каждой строке)***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Да | Отчасти | Нет |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Содержание труда |  |  |  |
| 2 | Санитарно-гигиенические условия |  |  |  |
| 3 | Режим, график, сменность продолжительность рабочего дня, интенсивность труда |  |  |  |
| 4 | Размер заработка (со всеми доплатами) |  |  |  |
| 5 | Отношения с непосредственным руководителем |  |  |  |
| 6 | Отношения с коллегами |  |  |  |
| 7 | Возможности профессионального роста, продвижения |  |  |  |
| 8 | Подбор и расстановка руководящих кадров |  |  |  |
| 9 | Техническая оснащенность, состояние оборудования |  |  |  |
| 10 | Самостоятельность в работе |  |  |  |
| 11 | Возможность повышения квалификации |  |  |  |
| 12 | Участие в управлении |  |  |  |
| 13 | Система поощрения |  |  |  |
| 14 | Организация труда на рабочем месте |  |  |  |
| 15 | Производственный быт (спецодежда, питание) |  |  |  |

1. ***К какой группе по величине заработка Вы относите себя?***
	1. Высокооплачиваемые
	2. Среднеоплачиваемые
	3. Низкооплачиваемые
2. ***Укажите, пожалуйста, размер Вашей зарплаты в среднем за месяц (со всеми дополнительными выплатами, премиями и т.п.)***

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ руб.

1. ***Есть ли у Вас друзья среди коллег, товарищей по работе?***
	1. да
	2. нет
2. ***Как к Вам относятся…? (Отметьте по одному ответу в каждой строке)***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | хорошо | удовлетво-рительно | плохо |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | … руководители предприятия |  |  |  |
| 2 | … руководитель подразделения |  |  |  |
| 3 | … Ваш непосредственный руководитель |  |  |  |
| 4 | … бригадир |  |  |  |
| 5 | … коллеги |  |  |  |

1. ***Как Вы относитесь…?*** ***(Отметьте по одному ответу в каждой строке)***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | хорошо | удовлетво-рительно | плохо |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | … к руководителям предприятия |  |  |  |
| 2 | … к руководителю подразделения |  |  |  |
| 3 | … к Вашему непосредственному руководителю |  |  |  |
| 4 | … к бригадиру |  |  |  |
| 5 | … к коллегам |  |  |  |

1. ***Какое по форме собственности предприятие, на котором Вы работаете?***
	1. государственное
	2. арендное
	3. акционерное
	4. частное
2. ***Кем Вы ощущаете себя по отношению к работодателю? (можно выбрать несколько ответов)***
	1. партнером
	2. собственником, совладельцем, акционером
	3. наемным работником
	4. собственником своей рабочей силы
	5. эксплуатируемым
3. ***Какие формы стимулирования труда применяются на Вашем предприятии? (можно выбрать несколько ответов)***
	1. Повышение требовательности, использование угрозы безработицы
	2. Улучшение оплаты труда
	3. Развитие хозрасчетной ответственности подразделений и работников
	4. Участие работников в прибыли
	5. Улучшение условий труда
	6. Повышение престижа предприятия
	7. Проявление максимальной заботы о нуждах людей, ибо они отвечают на это хорошей работой
	8. Социальные льготы, доплаты
	9. Моральные стимулы
	10. Привлечение работников к управлению
	11. Воспитательная работа, вселение в людей уверенности в завтрашнем дне
4. ***Ответьте, пожалуйста на следующие вопросы, касающиеся вашего трудового поведения*** ***(Отметьте по одному ответу в каждой строке)***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | да | Скоре да, чем нет | Скорее нет, чем да | нет |
| 1 | Всегда ли Вы работаете в полную меру сил и способностей? |  |  |  |  |
| 2 | Успешно ли Вы справляетесь с выполнением сменного задания (норм выработки)? |  |  |  |  |
| 3 | Стремитесь ли Вы добиваться лучших результатов в своей работе? |  |  |  |  |
| 4 | Предпринимали ли вы какие-либо действия для улучшения организации труда? |  |  |  |  |
| 5 | Бывали ли у Вас опоздания на работу и преждевременный уход с нее? |  |  |  |  |

1. ***Как Вы оцениваете качество своего труда?***
	1. отлично
	2. хорошо
	3. удовлетворительно
	4. плохо
2. ***Как Вы относитесь к тому, что Вами руководят?***
	1. не терплю жесткого контроля
	2. воспринимаю руководство собой как должное, отношусь к нему безразлично
	3. к руководству собой отношусь хорошо
	4. другое, напишите \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. ***Готовы ли Вы взять на себя ответственность на рабочем месте?***
	1. безусловно готов, это цель моей деятельности
	2. готов, если это требует дело
	3. нет, я не согласен нести личную ответственность
	4. другое, напишите \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

***29. На сколько Вы удовлетворены работой и отдельными ее элементами?***

***(Отметьте по одному ответу в каждой строке)***

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Вполне удовлетворен | Удовлетворен частично, в основном | Частично не удовлетворен | Совсем не удовлетворен | Затрудняюсь ответить |
| 1 | Работой в целом |  |  |  |  |  |
| Отдельными элементами работы: |
| 2 | Объемом выполняемой работы |  |  |  |  |  |
| 3 | Напряженностью труда |  |  |  |  |  |
| 4 | Организацией труда |  |  |  |  |  |
| 5 | Содержанием труда |  |  |  |  |  |
| 6 | Санитарно-гигиеническими условиями труда |  |  |  |  |  |
| 7 | Режимом труда и рабочего времени |  |  |  |  |  |
| 8 | Размером заработка |  |  |  |  |  |
| 9 | Взаимоотношениями с руководством |  |  |  |  |  |
| 10 | Взаимоотношениями с коллегами по работе |  |  |  |  |  |
| 11 | Условиями быта на предприятии |  |  |  |  |  |
| 12 | Условиями труда в целом |  |  |  |  |  |

***30. Как Вы относитесь к работе?***

 1) Работа для меня интересна и важна сама по себе, независимо от

 оплаты

 2) Работа – это для меня в основном источник получения средств к

 существованию

 3) Работа – дело важное, но есть вещи, занимающие меня гораздо

 больше, чем работа

 4) Работа для меня – неприятная обязанность; если бы мог, я бы

 вообще не работал

* 1. Затрудняюсь с ответом.
1. Подмарков «Введение в промышленную социологию» стр. 94. [↑](#footnote-ref-1)
2. Слюсарянский М.А. «Социальные функции труда в условиях совершенствования социализма». Стр. 96. [↑](#footnote-ref-2)
3. Ромашов О.В. «Социология труда». Стр. 160. [↑](#footnote-ref-3)
4. Ромашов О.В. «Социология труда». Стр. 157-158 [↑](#footnote-ref-4)
5. Слюсарянский М.А. «Социальные функции труда в условиях совершенствования социализма». Стр. 97-98. [↑](#footnote-ref-5)
6. Под ред. Здравомыслова А.Г. и др. «Человек и его работа». Стр. 43 [↑](#footnote-ref-6)
7. Под ред. Здравомыслова А.Г. и др. «Человек и его работа». Стр. 43 [↑](#footnote-ref-7)
8. Подмарков «Введение в промышленную социологию» стр. 96-97. [↑](#footnote-ref-8)
9. Ромашов О.В. «Социология труда». Стр. 158 [↑](#footnote-ref-9)
10. Ромашов О.В. «Социология труда». Стр. 159-160. [↑](#footnote-ref-10)
11. Отчет о научно-исследовательской работе «Состояние социально-трудовых отношений на промышленных предприятиях пермской области» ПермГТУ. Лаборатория социологии. Департамент промышленности и науки Пермской области. Стр. 59. [↑](#footnote-ref-11)
12. Ромашов О.В. «Социология труда». Стр. 161. [↑](#footnote-ref-12)
13. Отчет о научно-исследовательской работе «Состояние социально-трудовых отношений на промышленных предприятиях пермской области» ПермГТУ. Лаборатория социологии. Департамент промышленности и науки Пермской области. Стр. 59. [↑](#footnote-ref-13)
14. Ромашов О.В. «Социология труда». Стр. 161-163. [↑](#footnote-ref-14)
15. Ромашов О.В. «Социология труда». Стр. 162. [↑](#footnote-ref-15)
16. Подмарков «Введение в промышленную социологию» стр. 98. [↑](#footnote-ref-16)
17. Ядов В.А., Здравомыслов А.Г. «Социальные проблемы труда и производства». Стр. 126. [↑](#footnote-ref-17)
18. Под ред. Здравомыслова А.Г. и др. «Человек и его работа». Стр. 289. [↑](#footnote-ref-18)
19. Подмарков «Введение в промышленную социологию» стр. 99-100. [↑](#footnote-ref-19)
20. Слюсарянский М.А. «Социальные функции труда в условиях совершенствования социализма». Стр. 116. [↑](#footnote-ref-20)
21. Слюсарянский М.А. «Социальные функции труда в условиях совершенствования социализма». Стр. 107. [↑](#footnote-ref-21)
22. Слюсарянский М.А. «Социальные функции труда в условиях совершенствования социализма». Стр. 117-118. [↑](#footnote-ref-22)
23. Слюсарянский М.А. «Социальные функции труда в условиях совершенствования социализма». Стр. 129. [↑](#footnote-ref-23)
24. Ромашов О.В. «Социология труда». Стр. 96. [↑](#footnote-ref-24)
25. Ромашов О.В. «Социология труда». Стр. 113. [↑](#footnote-ref-25)
26. Ромашов О.В. «Социология труда». Стр. 112. [↑](#footnote-ref-26)
27. Патруев В.Д, Темницкий А.Л. «Собственность и отношение к труду». Социс. 1994 г. № 4. [↑](#footnote-ref-27)
28. Слюсарянский М.А. «Социальные функции труда в условиях совершенствования социализма». Стр. 134. [↑](#footnote-ref-28)
29. «Духовный мир советского рабочего». Стр. 261 [↑](#footnote-ref-29)
30. Подмарков «Введение в промышленную социологию» стр. 100. [↑](#footnote-ref-30)
31. Слюсарянский М.А. «Социальные функции труда в условиях совершенствования социализма». Стр. 143-144. [↑](#footnote-ref-31)
32. Ромашов О.В. «Социология труда». Стр. 120-121. [↑](#footnote-ref-32)
33. Слюсарянский М.А. «Социальные функции труда в условиях совершенствования социализма». Стр. 140. [↑](#footnote-ref-33)
34. Ромашов О.В. «Социология труда». Стр. 115. [↑](#footnote-ref-34)
35. Слюсарянский М.А. «Социальные функции труда в условиях совершенствования социализма». Стр. 135. [↑](#footnote-ref-35)
36. Ромашов О.В. «Социология труда». Стр. 123. [↑](#footnote-ref-36)
37. Ромашов О.В. «Социология труда». Стр. 163.. [↑](#footnote-ref-37)
38. Гречиков. «Мотивация и стимулирование труда в современных условиях». ЭКО 1996 г. № 6 стр. 106-108 [↑](#footnote-ref-38)
39. Зоя Куприянова «Промышленные предприятия в преддверии устойчивого экономического роста». Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 1999 г. № 6. стр.39-40 [↑](#footnote-ref-39)
40. Ирина Перова «Отношение к работе различных групп населения: работников, безработных, учащейся молодежи». Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2001 г. № 1. стр. 39. [↑](#footnote-ref-40)
41. Ирина Перова «Отношение к работе различных групп населения: работников, безработных, учащейся молодежи». Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2001 г. № 1. стр.41 [↑](#footnote-ref-41)
42. Ирина Перова «Отношение к работе различных групп населения: работников, безработных, учащейся молодежи». Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2001 г. № 1. стр.41 [↑](#footnote-ref-42)
43. Ирина Перова «Заработная плата в промышленности». Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2001 г. № 3. стр. 27. [↑](#footnote-ref-43)
44. Патрушев и др. «Рабочие на частном предприятии: мотивация, оплата труда и удовлетворенность работой». Социс. 1998 г. [↑](#footnote-ref-44)
45. Калмычев В.И., Смирнова А.П. «Проблема мотивации и удовлетворенности трудом у работников АПК». Социс. 1999 г. [↑](#footnote-ref-45)
46. Калмычев В.И., Смирнова А.П. «Проблема мотивации и удовлетворенности трудом у работников АПК». Социс. 1999 г. [↑](#footnote-ref-46)
47. Патрушев В.Д. Темницкий А.Л. «Собственность и отношение к труду». Социс 1994 г. № 4. [↑](#footnote-ref-47)
48. Патрушев В.Д. Темницкий А.Л. «Собственность и отношение к труду». Социс 1994 г. № 4. [↑](#footnote-ref-48)
49. Патрушев и др. «Рабочие на частном предприятии: мотивация, оплата труда и удовлетворенность работой». Социс. 1998 г. [↑](#footnote-ref-49)