

## СОВРЕМЕННЫЕ АСПЕКТЫ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ НАСЕЛЕНИЯ

*В данной статье на основе социологических данных рассматриваются особенности трудовой мотивации населения. Выполнен сравнительный анализ различных мотивационных сторон трудовой деятельности, отражена взаимосвязь с удовлетворённостью трудовой и повседневной жизнью. Выявлены основные мотивы и стимулы российского работника на примере населения Вологодской области.*

*Трудовая мотивация, трудовое поведение, потребности.*

Конец XX – начало XXI века стало для России временем кардинальных перемен в жизни общества. Переход к частной собственности предприятий, недостаточное внимание новых субъектов к традиционным методам развития производственной активности рядовых работников, сопровождающиеся глубоким экономическим кризисом, привели к смене сложившихся трудовых ценностей и, как следствие, – к изменениям в структуре трудовой мотивации. Экономические мотивы (большие заработки, высокие доходы от работы и т. д.) стали доминировать во всех сферах жизнедеятельности и, по сути, определили вектор развития общества.



ПОПОВ Андрей Васильевич  
младший научный  
сотрудник ИСЭРТ РАН  
ai.popov@yahoo.com

В итоге на смену высокомотивированного идеями коммунизма советского труженика приходит новый тип работника. Для него в большей степени характерно невыполнение производственных заданий, низкое качество выпускаемых изделий, нарушение норм и правил внутреннего распорядка, технологической и трудовой дисциплины, опоздания, прогулы и др. [5, с. 86-87]. Всё это приводит к снижению производительности труда, поэтому поиск внутренних резервов, способных мотивировать работников к высокому качеству работы, к эффективному и творческому труду, приобретают особую актуальность.

Целью статьи является анализ трудовой мотивации населения и выделение наиболее значимых мотивов и стимулов.

Трудовая мотивация – совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности и придают направленность, ориентированную на достижение целей [1, с. 145]. Она формируется под воздействием:

- потребностей – забота индивида об обеспечении необходимых средств и

условий в собственном существовании и самосохранении;

- установок – аккумулярование природных задатков индивида, его социального опыта, побуждающего к целесообразной деятельности, мотивируя поведение;

- функционального состояния личности – возможности и способности, которые работник может применить в трудовой деятельности;

- стимулов – внешние факторы, побуждающие к трудовой активности.

Трудовая мотивация проявляется посредством трудовой активности как формы воздействия субъекта трудовых отношений на трудовую среду, при которой его целесообразные усилия обусловлены свободой, инициативностью, сознательностью, заинтересованной субъективностью, добросовестностью и служат удовлетворению его потребностей [2].

Согласно оценкам Европейского социального исследования (табл. 1), при выборе места работы для населения России наиболее характерен мотив оплаты труда (5 место в рейтинге 26 европейских стран; роль высокой заработной платы при трудоустройстве признают 58% респондентов).

Заинтересованность россиян в проявлении личной инициативы на рабочем месте среди европейских стран занимает 24 позицию. Инертность российского работника сопоставима с трудящимися таких стран, как Эстония (17%) и Словакия (16%). Привычный для россиян фактор стабильности, то есть поиск надёжной работы, где не грозит увольнение, характерен для 45% опрошенных (15 место). В ряде стран ЕС, экономика которых сегодня носит кризисный характер, данный мотив является первичным.

Вместе с тем структура мотивов не претерпевает сильных изменений и в процессе труда. Основными побудителями к эффективному труду у россиян являются продвижение по службе и повышение размера заработка (31%; табл. 2). Стоит отметить, что данная черта характерна в большей степени странам Восточной Европы (Украина, Эстония, Болгария), что несомненно связано с переходным этапом развития рыночных отношений.

С другой стороны, такие мотивы, как удовлетворение от решения трудовых задач (16,9%), сохранение рабочего места (16,3%), возможность принести пользу людям (13,9%) и т. д. не играют значи-

Таблица 1. Распределение ответов на вопрос: «Если бы Вы сейчас искали работу, насколько важной для Вас была бы каждая из следующих её сторон?» /вариант ответа «очень важно»/ (2010 г., в % от числа опрошенных)

Возможность проявлять инициативу	Высокий заработок	Возможность сочетать трудовые и семейные обязанности	Хорошие возможности обучения	Надёжная работа, не грозит увольнение
1 место. Греция (42,9)	1 место. Кипр (64,0)	1 место. Греция (52,8)	1 место. Греция (40,7)	1 место. Испания (75,5)
2 место. Кипр (38,3)	2 место. Греция (62,7)	2 место. Кипр (49,9)	2 место. Израиль (39,0)	2 место. Венгрия (71,0)
3 место. Испания (36,7)	3 место. Болгария (61,0)	3 место. Венгрия (49,4)	3 место. Украина (34,5)	3 место. Греция (69,5)
4 место. Израиль (36,6)	4 место. Украина (60,5)	4 место. Испания (48,0)	4 место. Испания (33,9)	4 место. Болгария (68,9)
24 место. Россия (15,7)	5 место. Россия (58,0)	12 место. Россия (34,6)	14 место. Россия (23,1)	15 место. Россия (44,8)

Источник: данные мониторинга исследования изменений установок, взглядов, ценностей и поведения населения Европы (26 стран), European Social Survey, 2010 г.

Таблица 2. Распределение ответов на вопрос: «Какова основная причина, почему Вы стараетесь хорошо работать на своей работе?» (2010 г., в % от числа опрошенных)

Удовлетворение от решения каких-либо задач	Сохранение рабочего места	Работа приносит пользу людям	Продвижение по службе и получение больших денег	Интересная работа	Чувство долга
1 место. Швеция (56,9)	1 место. Греция (45,6)	1 место. Нидерланды (20,2)	1 место. Россия (31,4)	1 место. Франция (27,1)	1 место. Кипр (23,6)
2 место. Дания (51,4)	2 место. Чехия (43,6)	2 место. Норвегия (18,2)	2 место. Украина (22,2)	2 место. Норвегия (26,8)	2 место. Польша (17,8)
3 место. Испания (49,5)	3 место. Португалия (41,7)	3 место. Эстония (17,7)	3 место. Эстония (20,1)	3 место. Швейцария (26,2)	3 место. Греция (16,2)
4 место. Финляндия (48,4)	4 место. Хорватия (40,0)	4 место. Финляндия (16,9)	4 место. Болгария (17,8)	4 место. Нидерланды (25,3)	4 место. Эстония (15,1)
20 место. Россия (16,9)	18 место. Россия (16,3)	10 место. Россия (13,9)	5 место. Чехия (16,8)	9 место. Россия (11,9)	22 место. Россия (7,0)

Примечание: вариант ответа «Другая причина» и «Я особенно и не стараюсь на работе» не представлены в силу своей немногочисленности.  
 Источник: данные мониторинга исследования изменений установок, взглядов, ценностей и поведения населения Европы (26 стран), European Social Survey, 2010 г.

Таблица 3. Динамика изменений удовлетворённости от работы и жизни в целом по 10-балльной шкале (в баллах)

Страна	Удовлетворённость работой		Удовлетворённость жизнью в целом	
	2006 г.	2010 г.	2006 г.	2010 г.
Дания	7,82	8,25	8,48	8,35
Швейцария	8,03	8,14	7,71	8,03
Норвегия	7,45	7,94	7,76	7,93
Бельгия	7,50	7,80	7,41	7,51
Финляндия	7,62	7,78	7,99	7,94
Швеция	7,40	7,66	7,82	7,91
Нидерланды	7,30	7,66	7,48	7,69
Испания	7,19	7,55	7,44	7,32
Германия	6,90	7,47	6,71	7,11
Франция	6,95	7,41	6,32	6,21
Великобритания	6,96	7,29	7,13	7,10
Польша	6,90	7,26	6,67	7,01
Португалия	4,71	6,88	5,85	5,87
<b>Россия</b>	<b>6,14</b>	<b>6,65</b>	<b>5,19</b>	<b>5,60</b>
Греция	–	6,61	–	5,65
Эстония	6,38	6,52	6,90	7,17

Источник: данные мониторинга исследования изменений установок, взглядов, ценностей и поведения населения Европы (26 стран), European Social Survey

тельной роли в мотивации российских работников и в отличие от трудящихся стран Западной Европы, где данные мотивы занимают лидирующие позиции, остаются на периферии.

Как видно из таблицы 3, преобладание тех или иных мотивов отражается в первую очередь в отношении к труду. В

2010 году уровень удовлетворённости трудовой и повседневной жизнью в России среди развитых европейских стран находился на крайне низком уровне и составлял 6,65 и 5,60 баллов соответственно (что на 8% больше, чем в 2006 году). Верхние строчки занимают скандинавские страны – Дания и Швейцария.

Рассмотрим трудовую мотивацию современного российского работника более подробно на основе данных мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области<sup>1</sup>.

Мониторинг показал, что в 2012 году наиболее значимые мотивы трудовой деятельности жителей региона находятся в области материальных интересов (заработать денег – 89%, прокормить себя (семью) – 87%; *рис. 1*).

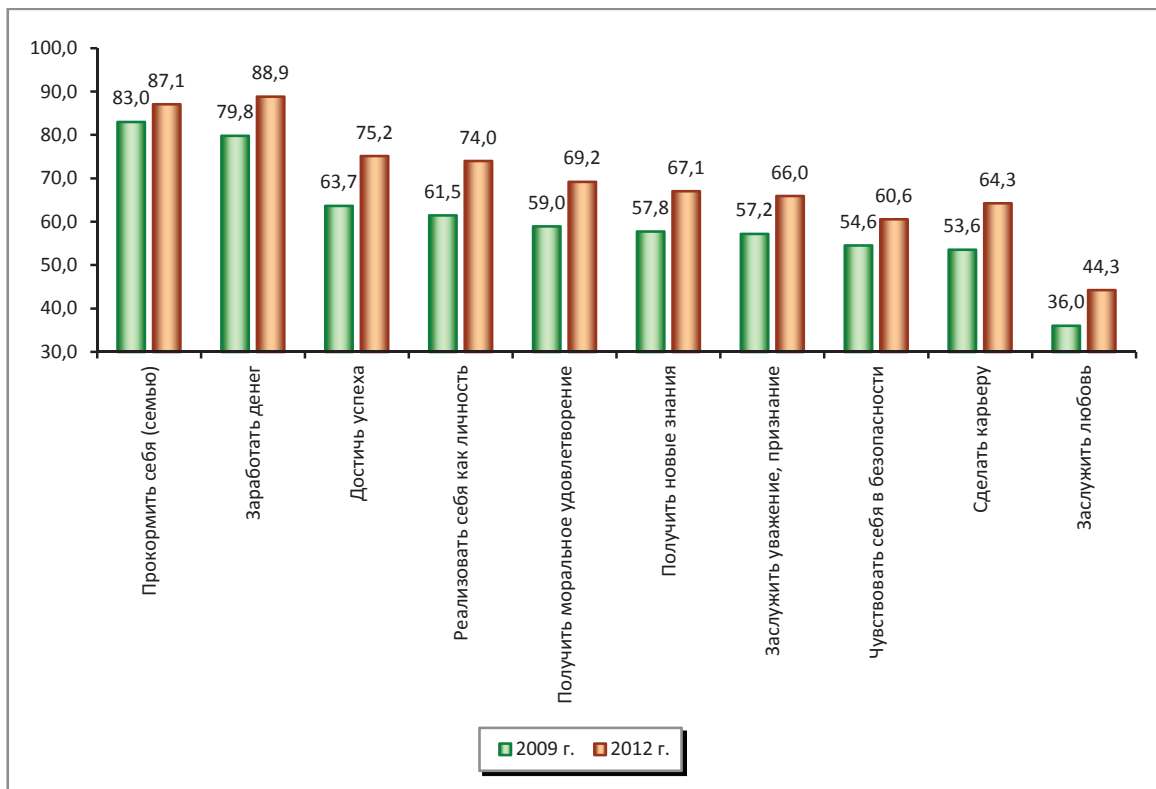
Нематериальные потребности менее актуальны для жителей области: достичь успеха стремятся 75% населения; реали-

зовать себя как личность – 74; получить моральное удовлетворение – 69; приобрести новые знания – 67; заслужить уважение, признание – 66%.

Сравнение трудовых мотивов людей относительно 2009 года показывает незначительное изменение их иерархии, однако в 2012 году значимость каждого возросла. Наибольшим ростом характеризуется стремление реализовать себя как личность (13%).

Сложившееся отношение к трудовой деятельности объясняется тем, что в кризисные времена большинству рабо-

Рис. 1. Динамика распределения ответов на вопрос: «Ваша работа для Вас – это прежде всего способ...» /вариант ответа «верно» и «совершенно верно»/ (в % от числа опрошенных)



Примечание: Выбранный временной интервал обусловлен тем, что данный вопрос включён в анкету с 2009 года.

Источник: здесь и далее – мониторинг качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области, ИСЭРТ РАН.

<sup>1</sup> Мониторинг качества трудового потенциала населения Вологодской области проводится с 1997 года. Объектом исследования является трудоспособное население Вологодской области. Опросы проходят ежегодно в августе – сентябре в городах Вологде и Череповце и в восьми районах области (Бабаевском, Великоустюгском, Вожегодском, Грязовецком, Кирилловском, Никольском, Тарногском и Шекснинском). Метод опроса – анкетирование по месту жительства респондентов. Объём выборки составляет 1500 человек, ошибка выборки не превышает 3%.

тающего населения приходится в первую очередь думать о своём материальном положении, а не о стремлении сделать карьеру. Это проявляется в том, что практически половина трудящихся (38% в 2005 году, 49% в 2012 году) работает не по той специальности, которую они получили в учреждении профессионального образования (табл. 4). Сокращение численности населения, работающего по специальности, наблюдается на протяжении всего трансформационного периода и современного развития страны и, судя по всему, стало преобладающим типом трудового поведения населения. Эта тенденция имеет негативный социально-экономический характер, так как свидетельствует о недостаточной реализации качественных характеристик населения.

Основной мотивационной составляющей трудоустройства не по специальности является то, что полученная профессия не пользуется спросом на рынке труда (35%; табл. 5).

Причём наиболее это характерно для жителей сельских районов (47% против 24% в Вологде). У городских жителей преобладают следующие мотивы: смена профессиональных планов, неудовлетворение условиями труда, предложенными работодателем, и отсутствие возможности получения высокого дохода в будущем.

Результаты свидетельствуют о дифференциации трудового поведения в территориальном разрезе. Так, высокий уровень безработицы в районах области приводит к тому, что местным жителям просто не остаётся надежды на трудоустройство по специальности. С другой стороны, в городах наличие разнообразных вакансий является весомым стимулом не только к поиску высокооплачиваемой работы, но и к смене профессиональной деятельности.

Наиболее значимым стимулом при выборе места работы остаётся высокий уровень оплаты труда (90%; рис. 2).

**Таблица 4. Динамика распределения ответов на вопрос: «Работаете ли Вы по специальности, полученной в профессиональном учебном заведении (вузе, техникуме, училище)?» и уровень реализации трудового потенциала (в % от числа опрошенных)**

Вариант ответа	Удельный вес работников			Уровень реализации трудового потенциала, 2012 г.
	2005 г.	2009 г.	2012 г.*	
Да	62,1	45,0	51,4	77,9
Нет	37,9	55,0	48,6	76,1

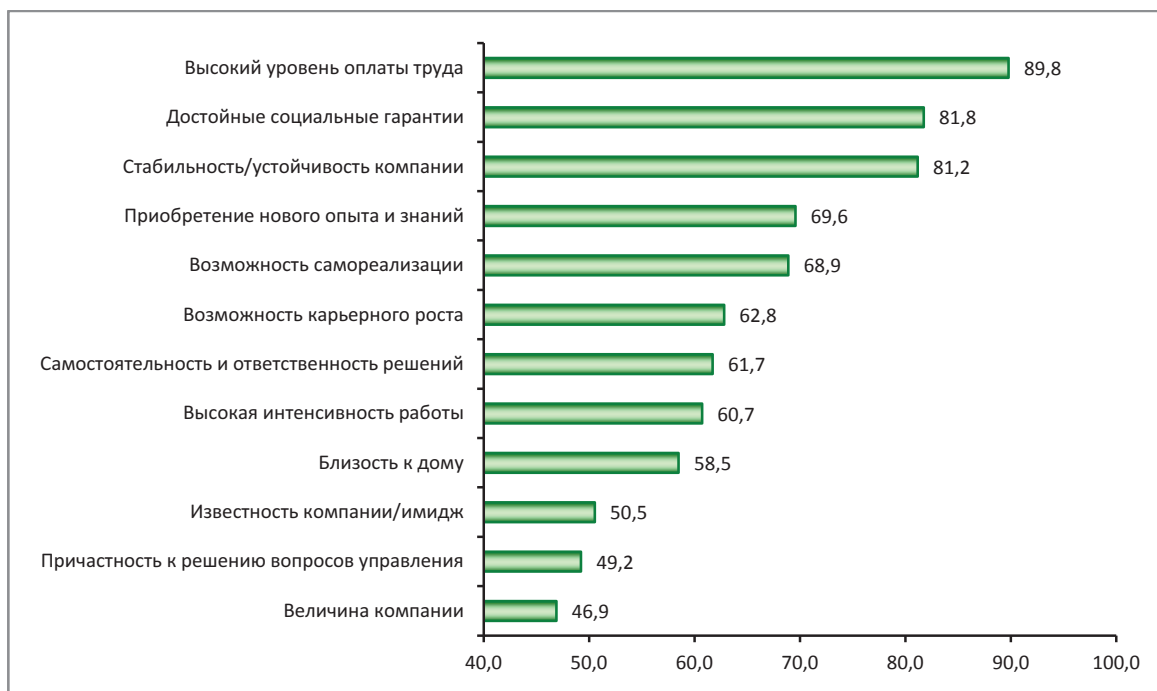
\* В данных 2012 года не учитывается доля опрошенных, не получивших специальность.

**Таблица 5. Распределение ответов на вопрос: «Каковы причины трудоустройства не по специальности, полученной в профессиональном учебном заведении?» (2012 г., в % от тех, кто работает не по специальности)**

Вариант ответа	Вологда	Череповец	Районы	Область
Эта специальность не пользуется спросом на рынке труда	23,7	15,9	47,2	<b>34,5</b>
Изменились профессиональные интересы	21,5	22,5	15,4	<b>18,4</b>
Не устроили условия, предложенные работодателем	19,3	21,7	15,7	<b>17,9</b>
Отсутствие возможности получения высокого дохода в будущем	19,3	23,2	12,9	<b>16,8</b>
Не соответствовали требованиям работодателя	6,7	3,6	6,3	<b>5,8</b>
Отсутствие перспектив профессионального роста	12,6	5,1	6,6	<b>7,6</b>
Другое	6,7	5,1	4,1	<b>4,9</b>

Примечание: вопрос включён в анкету впервые.

Рис. 2. Распределение ответов на вопрос: «Что из перечисленного важно для Вас?» /вариант ответа «очень важно» и «довольно важно»/ (2012 г., в % от числа опрошенных)



Примечание: Вопрос включён в анкету впервые.

Кроме того, потенциальные работники обращают внимание на предлагаемые социальные гарантии (82%) и стабильность компании (81%). Наименее важными факторами трудоустройства являются известность организации (51%), причастность к решению вопросов управления (50%) и величина компании (47%).

Всё это свидетельствует о том, что российский работник, перенеся на себе несколько кризисов, исходит из необходимости быть уверенным в завтрашнем дне, сохранении должности и заработка. Поэтому возможность получения новых знаний, самореализации и карьерного роста в компании отходят на второй план.

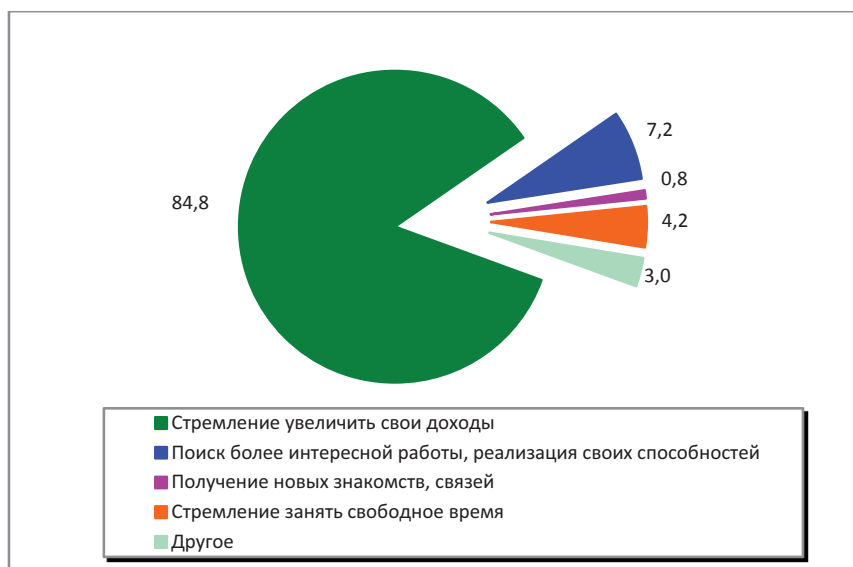
Данная установка отражена и во взглядах на дополнительную занятость. Среди тех, кто имеет вторую работу и случайные заработки, наибольший удельный вес занимают работники, стремящиеся с помощью дополнительной занятости

увеличить свои доходы (85%; рис. 3), а доля занятых, ищущих более интересную работу, незначительна и составляет 7%.

В целом тенденция поиска дополнительной занятости, смены малооплачиваемого места работы с каждым годом становится всё ощутимее. В 2012 году по сравнению с 2002 годом удельный вес работников, сменивших место трудовой деятельности по материальным соображениям, увеличился на 22 п. п. и составил 60% (табл. 6).

Роль нематериальных факторов в структуре мотивации работников также возросла, но незначительно. Так, в 2012 году существенное место занимают увольнения работников по причине неинтересной и бесперспективной работы (19%), плохих условий труда (18%) и личных обстоятельств (17%). Не стоит упускать из виду и объективные факторы. Доля работников, попавших под сокращение штатов, увеличилась на 5,5 п. п. (15%; 2012 год).

Рис. 3. Распределение ответов на вопрос: «Какова причина поиска дополнительной занятости?» /вариант ответа «очень важно» и «важно»/ (2012 г., в % от тех, кто имеет дополнительную работу, случайные приработки)



Примечание: Вопрос включён в анкету впервые.

Таблица 6. Распределение ответов на вопрос: «Если бы Вы меняли место работы в течение трудовой жизни, то какова была основная причина (мотив) смены работы?» (в % от тех, кто менял место работы один и более раз)

Вариант ответа	Удельный вес		Изменение, +/- п.п.
	2002 г.	2012 г.	
Низкая заработная плата	37,8	59,9	22,1
Личные обстоятельства	16,8	16,6	-0,2
Плохие условия труда	16,0	18,5	2,5
Затрудняюсь ответить	15,8	5,7	-10,1
Тяжёлый труд	13,3	11,4	-1,9
Неинтересная работа, нет надежды на карьерный рост	12,3	19,1	6,8
Нет социальной поддержки предприятия	11,2	12,5	1,3
Сокращение штатов	10,5	15,1	4,6
Плохие отношения в коллективе, с администрацией	6,8	3,8	-3,0
Боязнь закрытия предприятия	5,0	2,9	-2,1
Окончание срока найма	4,1	4,2	0,1
Хотел бы открыть своё дело	3,7	4,1	0,4
Другое	3,1	2,9	-0,2

Примечание: Выбранный временной интервал обусловлен тем, что данный вопрос был внесён в анкету в 2002 г.

В исследовании отмечается низкий уровень социальных установок трудоспособного населения: наиболее популярны выстраивание партнёрских отношений в сфере труда (22%; табл. 7), духовное развитие и самосовершенствование (22%), развитие личностного потенциала (21%).

Трудовая мобильность и предпринимательская активность населения региона находится на низком уровне. Планирование переезда в другой населённый пункт (в стране или регионе) с более привлекательными условиями труда и организация собственного дела – у 9 и 10% опрошенных соответственно.

Таблица 7. Распределение ответов на вопрос: «Насколько Вы готовы?» (вариант ответа «готов в полной мере») в половозрастном разрезе (2012 г., в % от числа опрошенных)

Вариант ответа	Пол		Возраст		Область
	мужчины	женщины	моложе 35 лет	старше 35 лет	
Выстраивать партнёрские отношения в сфере труда	20,7	24,0	23,4	21,3	<b>22,4</b>
Духовно расти и самосовершенствоваться	19,7	24,5	24,3	19,7	<b>22,2</b>
Развивать свой личностный потенциал	18,8	23,2	23,3	18,5	<b>21,0</b>
Приносить своим трудом пользу людям	18,3	21,2	19,3	20,5	<b>19,8</b>
Осваивать новые знания и навыки на протяжении всей своей жизни	16,8	21,2	23,3	14,3	<b>19,1</b>
Трудиться на благо страны	15,1	15,8	14,0	17,1	<b>15,4</b>
Изучить при необходимости иностранный язык	8,6	15,5	16,7	7,0	<b>12,2</b>
Повышать свою профессиональную квалификацию за счёт собственных средств	12,7	11,4	14,7	8,9	<b>12,0</b>
Организовать собственное дело, семейный бизнес	8,8	10,3	12,0	6,7	<b>9,6</b>
Переехать в другой населённый пункт страны с более привлекательными условиями труда	8,0	10,4	12,6	5,4	<b>9,3</b>
Примечание: вопрос включён в анкету впервые.					

При этом гендерные различия в намерениях незначительны (женщинам характерна большая активность), а возрастные имеют некоторые особенности. Молодое поколение проявляет большую заинтересованность в получении новых знаний (например, изучить иностранный язык (17% против 7)), а старшее – трудиться на благо страны (17% против 14) и приносить пользу людям (21% против 19).

Таким образом, исследование показало, что труд воспринимается как единственный источник существования, а его главная мотивационная составляющая – размер заработной платы, определяющий направленность трудового поведения и степень реализации трудового потенциала населения.

Среди основных мотивов при выборе места работы, осуществлении трудовой деятельности, поиске дополнительной

занятости преобладают материальные стимулы (высокий заработок и возможность прокормить семью), нематериальные же стимулы менее актуальны для населения. Этим отчасти объясняется и то, что практически половина трудящихся не работают по специальности, полученной в образовательном учебном заведении (для них значимым становится не реализация накопленного потенциала, а материальное вознаграждение за труд, что выступает одним из критериев смены места работы).

Помимо материальных стимулов значимыми критериями при трудоустройстве для населения становятся наличие социальных гарантий и стабильность компании. Роль нематериальных стимулов как факторов, влияющих на трудовое поведение и реализацию трудового потенциала, возрастает.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Адамчук, В.В. Экономика и социология труда [Текст]: учеб. для эконом. спец. вузов / В.В. Адамчук, О.В. Ромашов, М.Е. Сорокина. – М.: ЮНИТИ, 1999. – 407 с.
2. Королев, И.В. Трудовая активность современной российской молодёжи: социологический анализ [Текст]: автореф. дис. ... канд. социол. наук: 22.00.04 / И.В. Королев; науч. рук. Г.И. Осадчая; Рос. гос. соц. ун-т, каф. социологии и соц. работы. – М., 2009. – 22 с.



3. Леонидова, Г.В. Опыт оценки качества трудового потенциала на региональном уровне [Текст] / Г.В. Леонидова, Е.А. Чекмарева // Человек и труд. – 2009. – № 12. – С. 30-33.
4. От чего зависят различия в заработной плате россиян. С возрастом зарплата растёт очень слабо [Электронный ресурс] / Л. Белокодная, В. Гимпельсон, Т. Горбачева, Р. Капельюшников, А. Лукьянова // Демоскоп Weekly. – 2007. – № 293-294. – Режим доступа: <http://www.demoscope.ru/weekly/2007/0293/tema01.php>
5. Попов, А.В. Региональные особенности трудового поведения населения [Текст] / А.В. Попов // Проблемы развития территории. – 2012. – № 3. – 76-95.
6. Темницкий, А.Л. Мотивация интенсивного труда рабочих промышленного предприятия [Текст] / А.Л. Темницкий, О.Н. Максимова // Социологические исследования. – 2008. – № 11. – С. 13-23.
7. Шабунова, А.А. Статистический анализ системы нравственных ценностей населения региона [Текст] / А.А. Шабунова, М.А. Ласточкина, Е.А. Чекмарева // Экономические и социальные перемены в регионе: факты, тенденции, прогноз. – 2007. – № 38. – С. 64-69.