

УДК 331.101.262(470.12)
ББК 65.240(2Рос-4Вол)

© Попов А.В.

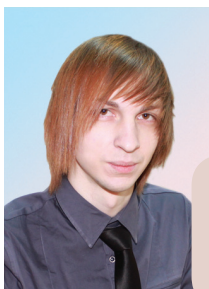
РЕГИОНАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВОГО ПОВЕДЕНИЯ НАСЕЛЕНИЯ

За последние 20 лет в сознании людей произошли значительные изменения, приведшие к смене правил и практик трудовых взаимоотношений, отношения людей к труду. В статье рассматриваются особенности трудового поведения населения Вологодской области. Проведённый анализ выявил основные теоретико-методологические подходы к категории «трудовое поведение», негативные последствия трансформационного периода для характера трудовой деятельности, типов трудового поведения.

Трудовое поведение, трудовой потенциал, инновационная экономика, производительность труда.

В Концепции долгосрочного социально-экономического развития РФ до 2020 года обозначена задача перехода к инновационному, социально ориентированному развитию страны [1, с. 6]. В условиях модернизации социально-экономических отношений в современной России наиболее востребованными характеристиками работающего человека становятся инициативность, ответственность, дисциплинированность, честность, добросовестность, трудолюбие, умение адаптироваться, нестандартность мышления, отношение к труду и мотивированность трудового поведения.

Трудовое поведение – это индивидуальные и групповые действия, показывающие направленность и интенсивность реализации трудового потенциала.



ПОПОВ Андрей Васильевич
младший научный сотрудник
ИСЭРТ РАН
zili-boba@mail.ru

Воздействие на такие составляющие трудового поведения, как потребности, мотивы, интересы и т. д., может позволить эффективно использовать имеющийся трудовой потенциал и осуществить качественный переход к инновационному типу развития экономики страны. В связи с этим анализ трудового поведения населения является актуальным как в научном, так и практическом смыслах.

В настоящее время изучением трудовых ресурсов с точки зрения поведенческих аспектов занимаются социология, экономика труда, психология и др.

Анализ теоретико-методологических основ трудового поведения позволяет выделить следующие подходы к его определению: функциональный, реакционный, социально-экономический (табл. 1).

Представленные направления имеют как сильные, так и слабые стороны.

К примеру, авторы функционального подхода уделяют наибольшее внимание вопросам синхронизации действий работника с функциями, целями и задачами организации, оставляя без внимания поведение на рынке труда (поиск работы, дополнительная занятость и т. д.).

Таблица 1. Подходы к определению трудового поведения

Подход (авторы)	В основе подхода к определению находятся	Трудовое поведение – это...
Функциональный (В.И. Верховин, А.А. Ручка, Н.А. Сакада, В.В. Адамчук, М.Е. Сорокина, О.В. Ромашов и др.)	Действия и поступки работника	сознательно реализуемый комплекс действий и поступков работника, связанных с синхронизацией профессиональных возможностей и интересов с функциональным алгоритмом производственного процесса
Реакционный (В.А. Ядов, С.М. Фишман, О.Ю. Грачева и др.)	Внешне наблюдаемая реакция работника	совокупность внешне наблюдаемых реакций сотрудников организации, обусловленных воздействиями различных постоянных и ситуативных факторов рабочей среды: физических, производственно-технологических, управленческих и социально-психологических
Социально-экономический (Н.И. Шаталова)	Трудовой потенциал работника	общественно значимый способ практической реализации трудового потенциала работника
Примечание: составлено автором.		

Достоинством реакционного подхода является всестороннее исследование факторов, воздействующих на поведение работника. Вместе с тем сосредоточение авторов только на анализе внешне наблюдаемых реакций работника без привязки к трудовым функциям может привести к тому, что любое действие во время работы будет трактоваться как трудовое поведение.

Социально-экономический подход, на наш взгляд, более полно отражает предмет нашего исследования, так как обобщает понятие «труд» и «трудовое поведение», показывает взаимосвязь категорий «трудовое поведение» и «трудовой потенциал» и позволяет дать углублённую качественную оценку трудового поведения на основе компонентов трудового потенциала.

Целью статьи является анализ трудового поведения населения как общественно значимого способа реализации индивидуального трудового потенциала. Информационную базу исследования составили данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, проводимого

Институтом социально-экономического развития территорий РАН¹.

За последние 20 лет в сознании людей произошли значительные трансформации, связанные с возникновением новых типов собственности, изменением структуры производства, принципов хозяйствования, что закономерно отразилось на системе и содержании трудовых стереотипов и привело к смене правил и практик трудовых взаимоотношений, отношения людей к труду.

Трудовые стереотипы определяются как результат взаимодействия субъектов экономической деятельности. Это естественные социальные образования, в

¹ Основными измеряемыми компонентами трудового потенциала населения в исследованиях ИСЭРТ РАН являются физическое и психологическое здоровье, когнитивный потенциал, творческие способности, коммуникабельность, культурный и нравственный уровни и потребность в достижениях.

Объектом исследования является трудоспособное население Вологодской области в возрасте старше 16 лет. 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) с 1997 года. Метод опроса – анкетирование по месту жительства респондентов. Объём выборки составляет 1500 человек, ошибка выборки не превышает 3%.

которых фиксируются устойчивые элементы, дающие возможность индивиду успешно участвовать в хозяйственной жизни общества, определяющие соответствующее трудовое поведение.

Главными стереотипами трудового поведения являются:

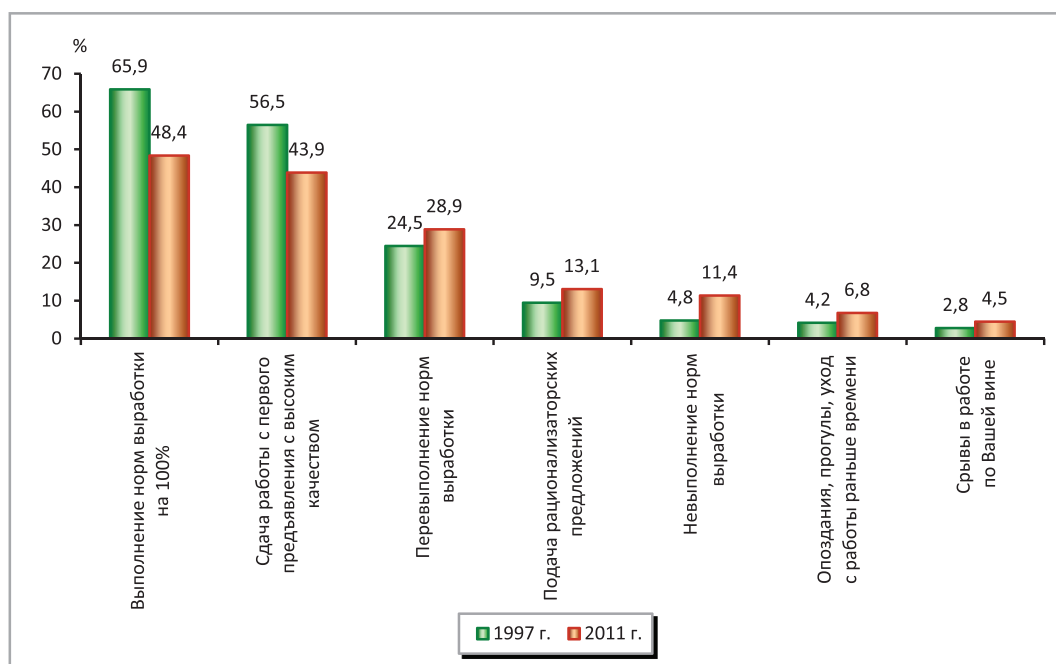
- стереотипы трудового сознания (их содержание раскрывается через основные элементы трудовой культуры – правила, нормы, ценности труда, профессиональные установки);
- стереотипы установок на труд (потребности, мотивы, ценностные ориентации, внутреннее и внешнее побуждение к труду);
- стереотипы осуществления труда (трудовые приёмы и навыки, образцы поведения, взаимодействия с руководством и членами коллектива, способы труда, формы, традиции ведения хозяйства);
- стереотипы качества труда (стандарты качества труда, технико-тех-

нологические нормативы, система характеристик «правильно-неправильно», «хорошо-плохо», «выгодно-невыгодно» и т. п.) [11, с. 13].

• Изменение стереотипов трудового поведения в первую очередь отражено в динамике распределения ответов трудоспособного населения о характере своей трудовой деятельности (рис. 1).

Из рисунка 1 видно, что в 2011 году по сравнению с 1997 годом (год начала мониторинга) характеристики трудовой деятельности приобрели негативный оттенок. Если в 1997 году выполнение норм выработки на 100% было присуще 66% работников, то в 2011 году – 48%, что на 18 процентных пунктов меньше. На 7 процентных пунктов увеличилась доля тех, кто не выполняет нормы выработки. Возрос удельный вес занятых на производстве работников, позволяющих себе: срывы в работе по своей вине (с 3% в 1997 году до 5% в 2011 году), опоздания, прогулы, уход с работы раньше положенного

Рисунок 1. Динамика распределения ответов на вопрос: «Что из перечисленного характеризует Вашу трудовую деятельность?» (вариант ответа «часто бывает»)



Источник: Данные мониторинга качества трудового потенциала Вологодской области, ИСЭРТ РАН, 1997 – 2011 гг.

времени (с 4% в 1997 году до 7% в 2011 году). Всё это может косвенно свидетельствовать о существенном снижении производительности труда.

В то же время нельзя не отметить и положительные процессы в трудовой деятельности. Так, несколько возросла доля населения, имеющего показатели перевыполнения нормированных заданий (с 25% в 1997 году до 29% в 2011 году) и рационализаторской активности (с 10% в 1997 году до 13% в 2011 году).

Возможно, это связано с тем, что практически половина трудящихся (51% в 2009 году, 52% в 2011 году) работает не по специальности, которую они получили в учреждении профессионального образования (табл. 2). Сокращение численности населения, работающего по специальности, наблюдается во время всего трансформационного периода развития страны и, судя по всему, стало преобладающим стереотипом трудового поведения населения. Эта тенденция имеет негативный социально-экономический характер, так как свидетельствует о недостаточной реализации качественных характеристик населения.

Как видно из таблицы 2, уровень реализации трудового потенциала у работающих по специальности на 6 процентных пунктов выше, чем у тех, кто предпочёл непрофильное направление трудовой деятельности (78% против 72). Данная тенденция сохраняется и в динамике.

Результаты опроса показывают, что работающие по специальности наиболее полно реализуют свой потенциал в течение всей трудовой деятельности (рис. 2).

Следует отметить, что работающие не по специальности в целом имеют высокие значения уровня реализации трудового потенциала, однако это происходит только по истечении некоторого времени (в данном исследовании – 5 – 6 лет). Возможно, это связано с необходимостью переобучения работника и адаптационным периодом. Такое положение также ограничивает производительность труда работников.

Подводя итог вышесказанному, можно отметить, что трудовое поведение работников, выбравших работу по специальности, полученной в учебном заведении, или имеющих большой стаж работы по одной профессии влияет на качество трудового потенциала и уровень его реализации. Длительный трудовой стаж позволяет более полно реализовывать свои знания, навыки и способности.

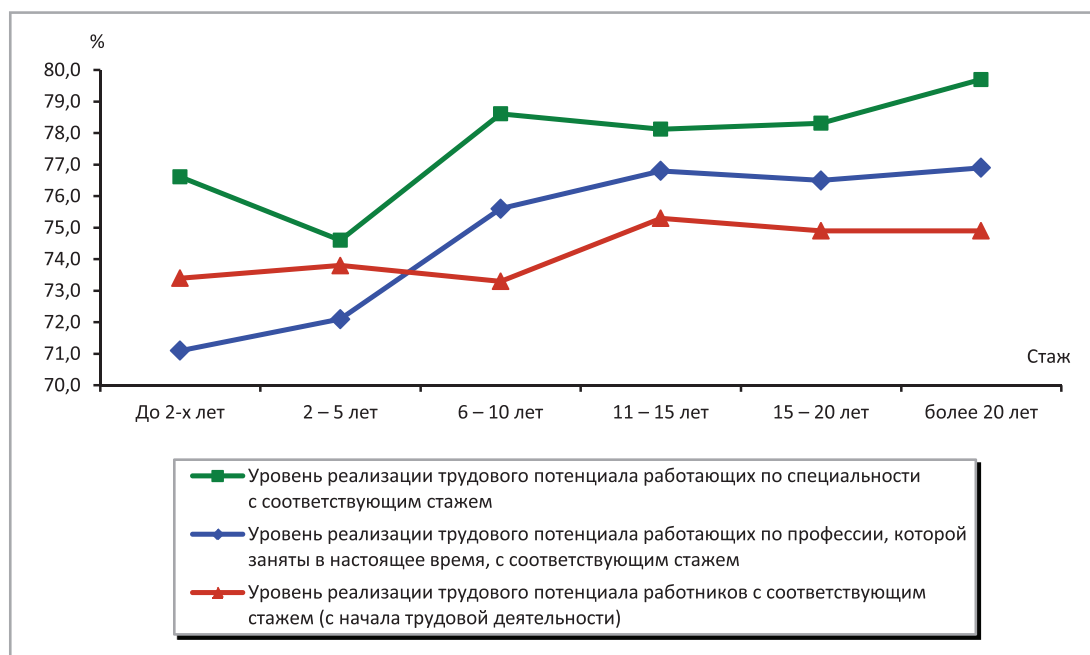
Снижение численности трудящихся, работающих по специальности, делает актуальным вопрос о соответствии объёма профессиональных знаний и трудовых навыков работника, которыми он должен обладать для трудовой деятельности на конкретном рабочем месте, т. е. квалификации [4, с. 107].

Таблица 2. Распределение ответов на вопрос: «Работаете ли Вы по специальности, полученной в профессиональном учебном заведении (вузе, техникуме, училище)?» и уровень реализации трудового потенциала соответствующих групп работников

Варианты ответов	Удельный вес работников, работающих по специальности (в % от числа опрошенных)		Уровень реализации трудового потенциала (в %)	
	2009 г.	2011 г.*	2009 г.	2011 г.
Да	51,3	51,9	77,6	77,8
Нет	48,7	43,7	74,4	72,0

* В данных 2011 г. не учитывается часть опрошенных, не получивших специальность.
 Источник: Данные мониторинга качества трудового потенциала Вологодской области, ИСЭРТ РАН, 1997 – 2011 гг.

Рисунок 2. Зависимость уровня реализации трудового потенциала от стажа работника



Источник: Данные мониторинга качества трудового потенциала Вологодской области, ИСЭРТ РАН, 1997 – 2011 гг.

В ходе исследования было выявлено преобладание доли работников, квалификация которых, согласно их оценке, соответствует требованиям, предъявляемым работодателем (57% в 1997 году, 48% в 2011 году; табл. 3), что является в целом положительной тенденцией.

В то же время имеются и работники, считающие, что их квалификация ниже, чем это требуется (8% в 1997 году, 6% в 2011 году). Деятельность, не соответствующая квалификации работника, может иметь негативный оттенок и вызывать неудовлетворённость человека своим трудом. В таком случае проявляется рестрикционизм (сознательное ограничение работниками своей производительности труда) [9, с. 27].

В трудах отечественного социолога В.И. Верховина уделяется особое внимание синхронизации действий работника с функционалом. Он отмечает, что целенаправленность и функциональная адекватность трудового поведения требованиям производства будет тем выше, чем больше индивидуальные интересы и цели работ-

ника будут соответствовать целям социальной организации, которая формируется на основе производства [12, с. 375].

Социально-экономические трансформации российской экономики 90-х годов XX века негативно отразились на изобретательском и рационализаторском энтузиазме: за годы реформ он значительно ослаб [5, с. 58]. Трудовое поведение во всех социально-демографических группах (за исключением людей с высшим и незаконченным высшим образованием) характеризуется полным отсутствием творческой направленности в работе. Всего лишь порядка 10% населения постоянно что-нибудь изобретают, пишут, сочиняют и считают это стилем своей жизни.

Это, безусловно, негативная тенденция, так как проявление творческой активности в трудовом поведении ведёт к повышению реализации не только творческого, но и других компонентов трудового потенциала (табл. 4). Анализ результатов исследования показывает, что практически все компоненты трудового потенциала реализуются наиболее

Таблица 3. Динамика распределения ответов на вопрос: «В какой мере Ваша квалификация (подготовка) соответствует выполняемой Вами работе?» (в % от числа опрошенных)

Варианты ответов	1997 г.	2011 г.	Уровень реализации трудового потенциала, 2011 г.
Моя квалификация (подготовка) выше, чем требует от меня работа, могу выполнять и более квалифицированную работу	18,1	26,3	76,0
Моя квалификация (подготовка) соответствует требованиям, предъявляемым работой (чтобы выполнять более квалифицированную работу, мне нужно подучиться)	57,0	48,2	77,1
Моя квалификация ниже, чем это требуется работой	7,7	6,1	69,5
Не знаю, трудно сказать	13,7	19,4	69,1

Источник: Данные мониторинга качества трудового потенциала Вологодской области, ИСЭРТ РАН, 1997 – 2011 гг.

Таблица 4. Влияние творческой активности работников на уровень реализации основных компонентов трудового потенциала в 2011 г. (в % от числа опрошенных)

Творческая активность работников	Уровень реализации основных компонентов трудового потенциала								Среднее по компонентам
	физическое здоровье	психическое здоровье	когнитивный потенциал	творческий потенциал	коммуникабельность	культурный уровень	нравственный уровень	потребность в достижениях	
1. Постоянно что-нибудь изобретаю, пишу, сочиняю и т. д. – это стиль моей жизни	84,5	79,4	77,1	75,0	78,2	75,0	77,3	70,0	77,0
2. Придумываю, изобретаю и т. д., когда передо мной возникает практическая необходимость что-нибудь сделать, а как – неизвестно, нет готовых решений	78,0	78,5	78,9	72,0	80,2	77,5	78,7	70,7	76,8
3. Придумываю, изобретаю, сочиняю и т. д., когда получаю соответствующее задание от начальства	79,5	78,3	76,6	66,5	78,2	75,7	75,7	67,9	74,8
4. Никогда ничего не предпринимаю, делаю то, чему меня научили раньше, или что подсказывают другие, о чём могу прочитать в книгах, справочниках и т. д.	76,9	75,3	73,3	60,0	80,1	76,1	77,3	64,5	72,9

Источник: Данные мониторинга качества трудового потенциала Вологодской области, ИСЭРТ РАН, 1997 – 2011 гг.

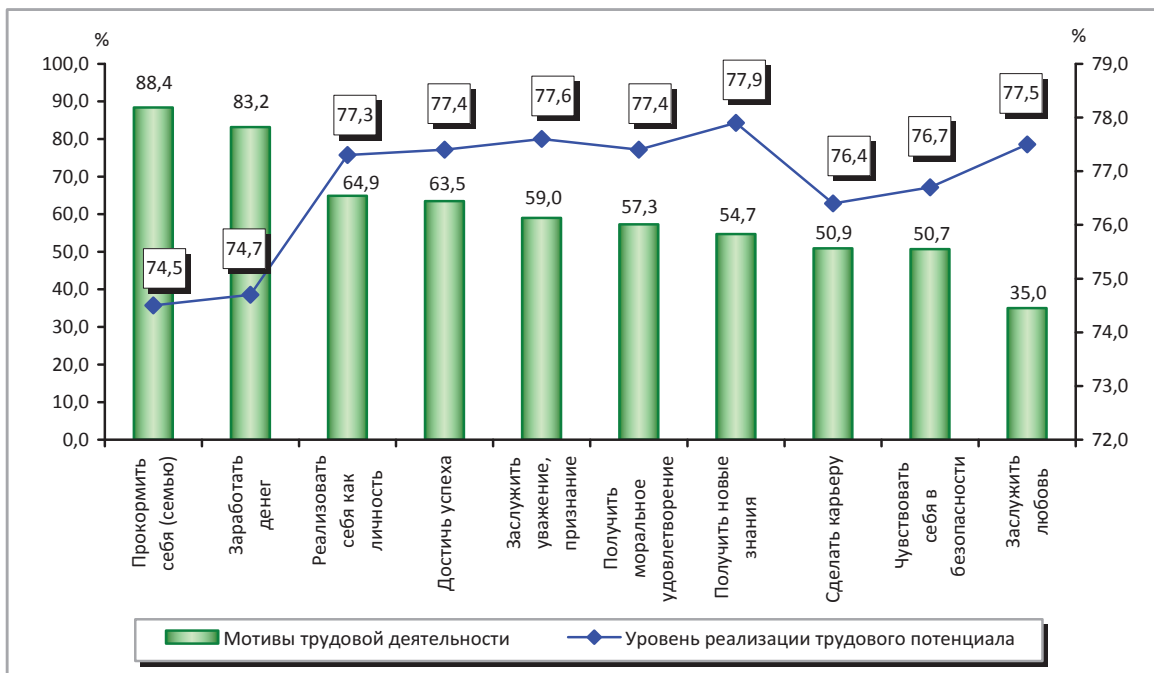
полно работниками, которые проявляют в трудовой деятельности творческие способности (исключение составляют лишь такие качества, как коммуникабельность, культурный и нравственный уровни).

Результаты исследования демонстрируют, что наиболее значимыми мотивами трудовой деятельности населения являются прежде всего материальные факторы (прокормить себя (семью) – 88%; заработать денег – 83%; рис. 3). Нематериальные потребности менее актуальны для населения, как показывают ответы опрошенных: реализовать себя

как личность стремятся 65% респондентов; достичь успеха – 63%; получить моральное удовлетворение – 57%; заслужить уважение, признание – 59%; приобрести новые знания – 5%. Наименее значимым мотивом выступает стремление заслужить любовь – 35%.

Сложившееся отношение к трудовой деятельности объясняется тем, что в настоящее время большинству работающего населения приходится в первую очередь думать о своём материальном положении, а не стремлении сделать карьеру.

Рисунок 3. Распределение ответов на вопрос: «Ваша работа для Вас – это прежде всего способ...» (вариант ответа «верно» и «совершенно верно») и уровень реализации трудового потенциала в 2011 г. (в % от числа опрошенных)



Источник: Данные мониторинга качества трудового потенциала Вологодской области, ИСЭРТ РАН, 1997 – 2011 гг.

Необходимо отметить, что работники, для которых важны материальные стимулы, имеют самый низкий уровень реализации трудового потенциала (40%). Трудовое поведение людей, направленное главным образом на получение новых знаний, признания, достижение успеха, самовыражения, способствует большей реализации трудового потенциала, а значит, и росту производительности труда.

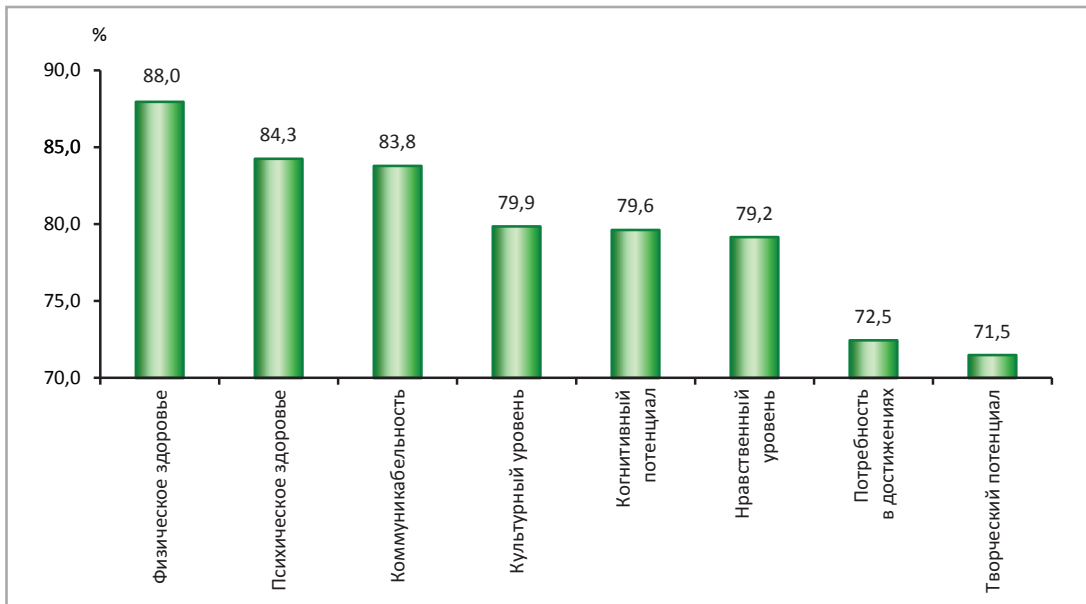
Результаты исследования дают основание считать, что работники, стремящиеся к увеличению заработной платы, в большей степени реализуют такие компоненты трудового потенциала, как физическое здоровье (88%), психическое здоровье (84%) и коммуникабельность (84%; рис. 4). Наименее реализуемыми оказываются потребность в достижениях (72%) и творческий потенциал (71%). Это косвенно свидетельствует о невосребованности в экономике интеллектуального труда и преобладании экстенсивного типа хозяйствования.

Тревогу вызывает то, что в современных условиях повышение благосостояния граждан происходит не от роста творческой активности населения, как в западных странах, а от степени интенсивности использования физического труда, что служит ещё и серьёзным фактором ухудшения здоровья.

Исследование показало, что труд воспринимается как единственный источник существования, а главной мотивационной составляющей является размер заработной платы, определяющий динамику качества трудового потенциала населения (рис. 5).

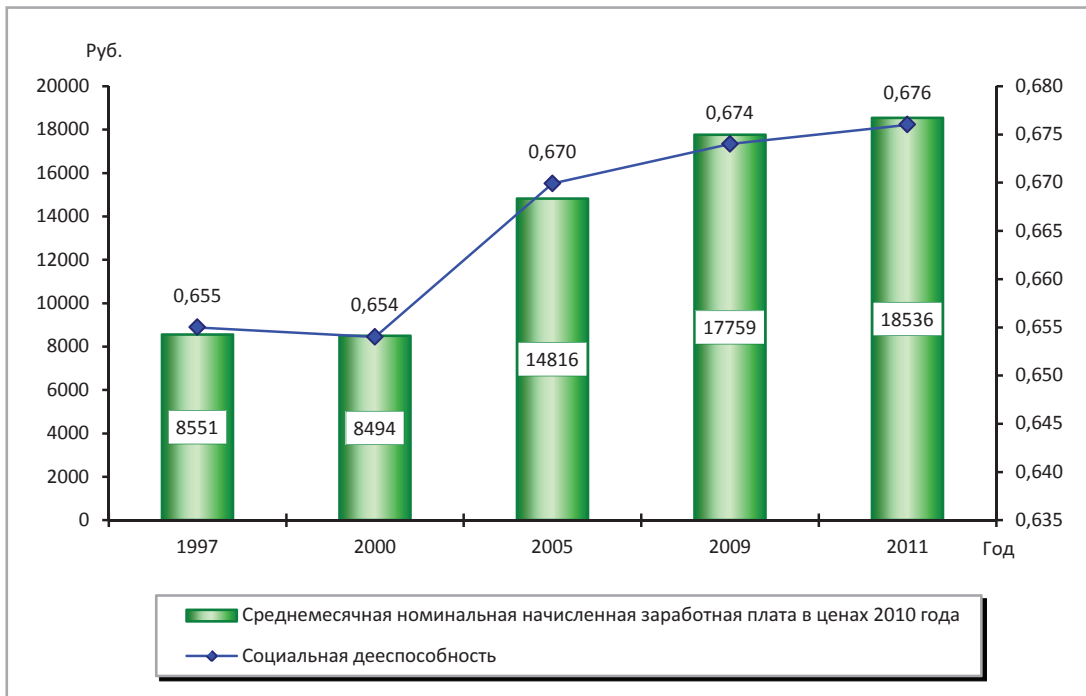
Анализ трудового поведения позволяет выявить особенности, возникающие в процессе изменения стереотипов. Переход к частной собственности предприятий, недостаточное внимание новых субъектов собственности к традиционным методам развития производственной активности рядовых работников привели к тому, что возникшие

Рисунок 4. Реализация компонентов трудового потенциала работников, считающих, что их заработная плата увеличится при условии большей самоотдачи в 2011 г. (в % от числа опрошенных)



Источник: Данные мониторинга качества трудового потенциала Вологодской области, ИСЭРТ РАН, 1997 – 2011 гг.

Рисунок 5. Среднемесячная начисленная заработная плата в ценах 2010 г. и индекс социальной дееспособности населения (качества трудового потенциала)²



Источник: Данные мониторинга качества трудового потенциала Вологодской области, ИСЭРТ РАН, 1997 – 2011 гг.

² Индекс социальной дееспособности – интегральная характеристика качества трудового потенциала.

при общественной форме собственности ценности пришли в упадок. В настоящее время зависимость всех сфер жизни населения от материального положения способствует смене характера трудовой деятельности и, как следствие, качественным преобразованиям при реализации трудового потенциала. Между тем требование времени изменить трудовое пове-

дение неоднозначно воспринимается населением. Одни люди сравнительно быстро отказываются от привычных схем сознания и поведения, другие с большим трудом, а то и вообще не принимают новых, поэтому необходима специальная работа по формированию наиболее актуальных стереотипов трудового поведения на основе знания существующих.

ЛИТЕРАТУРА

1. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации: проект [Текст] / Минэкономразвития Российской Федерации. – М., 2008. – 165 с.
2. 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.
3. Реализация трудового потенциала региона: механизмы и стратегии поведения населения [Текст] : заключительный отчёт о НИР / исполн. Е.А. Чекмарева, А.В. Симаков. – Вологда, 2011. – 90 с.
4. Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь [Текст] : словарь / отв. ред. В.А. Ядов. – СПб. : Наука, 2006. – 426 с.
5. Трудовой потенциал региона: состояние и развитие [Текст] / В.А. Ильин, К.А. Гулин, Г.В. Леонидова, В.В. Давыдова. – Вологда : ВНКЦ ЦЭМИ РАН, 2004. – 107 с.
6. Чекмарева, Е.А. Повышение уровня реализации трудового потенциала: роль заработной платы [Текст] / Е.А. Чекмарева // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2011. – № 2 (14). – С. 165-172.
7. Шабунова, А.А. Трудовой потенциал региона [Текст] : заключительный отчёт о НИР / А.А. Шабунова, Г.В. Леонидова, Е.А. Чекмарева. – Вологда, 2009. – 117 с. – № госрегистрации 02201051756.
8. Шаталова, Н.И. Деформации трудового поведения работника [Текст] / Н.И. Шаталова // Социологические исследования. – 2000. – № 7. – С. 26-33.
9. Шестопалова, О.Н. Стереотипы трудового поведения молодых работников: социологический анализ [Текст] : автореферат диссертации ... кандидата социологических наук / О.Н. Шестопалова; Уральский университет путей сообщения. – Екатеринбург : Б. и., 2009. – 19 с.
10. Экономическая социология [Текст] : учеб. пособие для вузов / под ред. В.И. Верховина. – М.: Академический проект, 2006. – 736 с.