

СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ТЕРРИТОРИЙ

DOI: 10.15838/tdi.2019.3.48.5

УДК 331.5 | ББК 65.240

© Устинова К.А.

МОТИВЫ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В КОНТЕКСТЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ



УСТИНОВА КСЕНИЯ АЛЕКСАНДРОВНА

Вологодский научный центр Российской академии наук

Россия, 160014, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а

E-mail: ustinova-kseniya@yandex.ru

ORCID: [0000-0002-6198-6462](https://orcid.org/0000-0002-6198-6462); ResearcherID: [I-8164-2016](https://orcid.org/I-8164-2016)

В исследовании представлен обзор отечественных и зарубежных исследований, посвященных вопросам мотивации и стимулирования труда работников, сделан вывод о необходимости использования комплексного подхода, предполагающего учет материальных и нематериальных аспектов, а также внутренних и внешних факторов. На основе анализа отечественных исследований выделен ряд этапов социально-экономических преобразований и показаны особенности мотивации населения на каждом этапе. Определено, что, несмотря на социально-экономические изменения, связанные с переходом в 1990-е гг. к рыночным отношениям, с трансформацией структуры занятости, большая часть населения продолжает придерживаться традиционных трудовых установок, в основе которых стремление к патернализму, гарантии занятости, а также неготовность рисковать. С использованием данных мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области за 2018 год обосновывается, что подобные особенности мотивации проявляются в отдельных аспектах трудового поведения и связаны с «пассивным» приспособлением к изменениям в трудовой жизни (например, в случае увольнения – трудоустройство по той же или смежной специальности и значительно реже установка на переподготовку и повышение квалификации). Сделан вывод о распространенности таких особенностей среди всего населения в целом и среди молодежи в частности. Отдельная часть исследования была посвящена анализу удовлетворенности населения отдельными мотивами и стимулами в разрезе населения, работающего / не работающего по творческой специальности, а также оценке того, как удовлетворенность мотивами и стимулами отражается на отдельных параметрах результативности трудовой деятельности. Показано, что у творческих работников была выше как производительность, так и оплата труда, при этом наибольшие различия между выделенными группами достигались по таким позициям, как прозрачная система карьерного роста и продвижения по службе, заинтересованность в творче-

ском подходе, расширенный социальный пакет. Подобные результаты свидетельствуют о большом значении нематериального стимулирования для повышения эффективности использования потенциала творческих работников.

Социально-экономические преобразования, мотивы, стимулы, использование потенциала.

Введение

Начиная с 1950–1960-х гг. важнейшим фактором экономического роста признается человеческий капитал [1] (например, Knack Keefer, 1995; Hall Jones, 1999; Acemoglu et al., 2002 и др.). В работе Gennaioli et al. (2013) межрегиональные различия в экономическом развитии в значительной степени от него зависят, а в исследовании Acemoglu и Dell (2010) примерно половина межстрановых различий в доходах населения определяется данным фактором [2, с. 110]. Такой вклад человеческого капитала в обеспечение экономического развития приводит к активному использованию параметра в программных документах, например, в докладе о мировых инвестициях и инвестиционной политике (UNCTAD, 2012), а также в Стратегии устойчивого и инклюзивного роста (2010). При этом инклюзивный характер экономического роста обеспечивается за счет социальной сплоченности, обеспечения равенства возможностей личности, соответствующей системы ценностей, проявляющейся в т. ч. и через мотивационные аспекты деятельности и др. [3, с. 1031].

Вопрос о человеческом капитале, о мотивации населения помимо странового уровня поднимается и на организационном. Руководству компаний в условиях стремительных социально-экономических изменений требуется гибкость, а также обоснованность решений, в т. ч. и по наиболее сложным вопросам, касающимся мотивации сотрудников. Необходимым становится использование комплексного подхода к стимулированию трудовой деятельности, учитывающего как материальные, так и нематериальные аспекты, а также внутренние

и внешние факторы (Douglas Morris, 2006 [4]). Тем не менее результаты отдельных исследований (например, Z. Rahimića, E. Resićb, A. Kožo, 2012 [5, с. 542–543]) показывают, что лишь незначительная часть руководителей организаций системно подходит к этой проблеме (например, в таких европейских странах, как Босния и Герцеговина, подобных менее одной пятой). Следует выявлять потребности сотрудников в отношении характеристик рабочих мест, деятельность на которых обеспечивала бы высокую результативность труда и удовлетворенность им (Glisson, 2007 [6]; G. Rusua, S. Avasilcaia, 2014 [7, с. 51–52]).

Подчеркнем, что не только человеческий капитал и его отдельные аспекты воздействуют на экономическое развитие, наблюдается и обратное влияние осуществляемых преобразований на человеческий капитал и мотивацию сотрудников. Например, в России социально-экономические трансформации начала 90-х гг. способствовали изменениям в мотивационной сфере – решающая роль в стимулировании участников трудового процесса стала отводиться рынку в противовес «покровительству» государством населения во всех сферах жизнедеятельности [8, с. 23]. До сих пор важнейшей проблемой управления трудовыми ресурсами является низкая мотивация, которая сопровождается невысокой производительностью труда (в 5–6 раз ниже, чем в европейских странах) [9], что актуализирует поиск мотивов стимулирования работников с целью управления их трудовым поведением [10].

Отдельные аспекты мотивации трудовой деятельности затрагиваются и в социологических исследованиях, например, во все-

российском опросе ВЦИОМ¹, проведенном весной 2017 года. Один из выводов связан с рациональным характером мотивации большинства россиян, с рассмотрением труда в первую очередь с позиций средства получения заработка и лишь во вторую – как инструмента самореализации. Главной причиной недовольства работой называлась невысокая заработная плата (39% среди тех, кого устраивает работа), при этом в 61% случаев даже усердное выполнение своих обязанностей не сопровождалось бы ее желаемым ростом².

Аналогичные выводы о роли материального фактора содержатся и в докладе «Драйверы и барьеры развития человеческого капитала в эпоху цифровизации экономики» (НАФИ, 2018)³. Там, так же как и в предыдущем случае, наилучшим способом стимулирования работающих россиян является материальное вознаграждение (премии и бонусы – для 65% опрошенных, 13-я заработная плата – для 53%). Интересен тот факт, что, несмотря на соответствие спроса и предложения по ряду стимулов, в первую очередь по дополнительным отгулам и выходным (хотели бы получить 29% сотрудников, имеют 26%), оплате мобильной связи (20 и 19% соответственно), существуют и несогласования. Например, оплата повышения квалификации входит в социальный пакет

¹ Инициативный всероссийский опрос «ВЦИОМ-Спутник» проведен 27–28 марта 2017 года. В опросе принимают участие россияне в возрасте от 18 лет. Метод опроса – телефонное интервью по стратифицированной двухосновной случайной выборке стационарных и мобильных номеров объемом 1200 респондентов. Выборка построена на основе полного списка телефонных номеров, задействованных на территории РФ. Данные взвешены на вероятность отбора и по социально-демографическим параметрам. Для данной выборки максимальный размер ошибки с вероятностью 95% не превышает 3,5%.

² Труд – и наслаждение, и счастье? URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=740> (дата обращения 01.03.2019).

³ Драйверы и барьеры развития человеческого капитала в эпоху цифровизации экономики / Л.Р. Баймуратова [и др.]. М.: НАФИ, 2018. С. 31.

в четверти случаев, в то время как только 13% сотрудников направлены на профессиональное совершенствование. Или, напротив, путевки для детей сотрудников предоставляются в 23% случаев, а востребованы в 46%, бесплатное питание – в 12% случаев, но его хотели бы получить 34%, и др.⁴

С учетом вышеобозначенного цель статьи заключается в определении мотивов, влияющих на трудовое поведение (выбор рабочего места, действия в случае сокращения и др.) и его результативность (производительность и оплату труда) в контексте социально-экономических изменений.

Задачи исследования были связаны с исследованием теоретико-методологических аспектов по изучаемой проблематике, с выявлением изменений в мотивации труда в разрезе разных типов экономики (плановой, трансформирующейся, рыночной), с анализом социально-экономических преобразований, влияющих на трудовое поведение, с исследованием влияния удовлетворенности мотивами и стимулами на отдельные параметры результативности трудовой деятельности (например, на степень использования творческих способностей, производительность и оплату труда).

Одна из особенностей исследования состоит в том, что не просто анализировалось все население, но и выделялись отдельные группы, например, молодые специалисты, а также творческие/нетворческие работники. С нашей точки зрения, такой дифференцированный подход обусловлен тем, что, например, у молодежи в силу психологических и других особенностей больше возможностей для реализации творческих способностей, проявления инициативы и предприимчивости. Соответственно, актуальным становится выявление того, что привлекает молодое поколение к инновационной деятельности и что этому препятствует. Если

⁴ Драйверы и барьеры развития человеческого капитала в эпоху цифровизации экономики / Л.Р. Баймуратова [и др.]. М.: НАФИ, 2018. С. 31.

говорить о творческих работниках, то значимость рассмотрения этой группы населения обусловлена тем, что в условиях перехода к инновационному типу развития они могут стать своего рода «драйверами» развития, с их участием могут формироваться команды по реализации инновационных проектов. Кроме того, следует принимать во внимание и тот факт, что молодежь и творческие работники зачастую выделяются как целевые группы во многих государственных программах и инициативах, в т. ч. связанных с инновационным развитием территорий.

Теоретико-методологические аспекты исследования

Принимая во внимание отмеченную выше цель статьи, остановимся на основных понятиях, таких как мотивация, стимулирование, удовлетворенность трудом. Обзор отечественных и зарубежных источников свидетельствует о том, что в основе мотивации лежит физиологическая или психологическая нехватка чего-либо, которая активизирует поведение и создает побуждение, направленное на достижение определенной цели или вознаграждения (Ф. Лютенс, 1999). Эти «внутренние побуждения», которые создаются, отвечают за уровень, направленность и настойчивость усилий, затрачиваемых на работу (Дж. Шермерорн, Дж. Хант, 2004). Если говорить о мотивации применительно к трудовой деятельности, то ее связывают с потребностным состоянием и со стремлением работника удовлетворить свои потребности посредством осуществления трудовой деятельности (В.А. Дятлов, А.Я. Кибанов, В.Т. Пихало, 1998). Подчеркивается также аспект, связанный с формированием мотива, – потребности становятся внутренним побудителем того или иного типа трудового поведения в случае их осознания работниками в качестве интереса (В.В. Адамчук, Ю.П. Кокин, Р.А. Яковлев, 1999).

Близким к понятию мотивация является стимулирование. Как в первом, так и во втором случае речь идет об активизации поведения, направленного на удовлетворение разных групп потребностей. Однако если в первом случае акцентируется внимание на внутренних механизмах и факторах, запускающих этот процесс, то во втором – на внешних. Соответственно, стимулирование выступает как важнейшая функция управления, связанная с целенаправленным воздействием на формирование мотивов, обуславливающих поведение людей. В общем виде стимулирование трудовой деятельности можно рассматривать с позиции создания условий, регулирующих трудовые отношения, в рамках которых у работника появляется потребность самоотверженно трудиться, поскольку для него это становится единственным путем достижения своего «оптимума» в удовлетворении потребностей (Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин, 2005). Подчеркивается, что стимулирование связано с деятельностью субъектов управления по формированию системы стимулов, обеспечивающих достижение поставленных субъектом управления целей (Б.Г. Прошкин, 2008). При этом в качестве субъектов управления могут выступать органы власти, органы управления предприятием, побуждающие кого-либо (отдельного человека или группу людей) к деятельности для достижения конкретных целей (Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова, 2002). Следует подчеркнуть, что на уровне социума мотивирующие воздействия реализуются (прямо или косвенно) через систему важнейших социальных институтов, формируя «мотивационную среду», воздействуя на формирование системы ценностей, развитие потребностей и интересов членов общества⁵. Тем самым, актуальность приобретает и изучение социально-экономической среды, оказывающей воздействие на мотивацию.

⁵ Озерникова Т.Г. Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности: учеб. пособие. Иркутск: Изд-во БГУ, 2016. С. 6–9.

Как отмечалось выше, наряду с рассмотрением мотивации и стимулирования труда важная роль должна отводиться и удовлетворенности трудом. Последнюю характеризуют с позиции эмоциональной реакции на различные аспекты удовлетворенности труда, на сопоставление ожиданий и результатов (J.P. Wanous, E.E. Lawler, 1972; E.A. Locke, G.P. Lathan, 1990), на отношение к работе и к своим обязанностям (M.D. Pushrakumari, 2008). Помимо этого удовлетворенность трудом рассматривают с позиций когнитивных аспектов как результат согласования всех сторон трудовой деятельности, а также с точки зрения сочетания когнитивных и оценочных аспектов (C.G. Hossan, A.R. Sarker, R. Afroze, 2012; M. Marchington, A. Wilkinson, 2008)⁶. В целом следует говорить о том, что удовлетворенность трудом выступает в качестве одного из параметров эффективности организаций, а на индивидуальном уровне – как параметр, воздействующий на самооценку и саморазвитие личности. Несмотря на то что на удовлетворенность трудом в первую очередь оказывают воздействие организационные факторы, следует принимать во внимание и характеристики внешней среды.

Как уже было показано выше, на мотивацию труда оказывают воздействие изменения в социально-экономической системе. В обобщенном виде выделяют несколько этапов:

– *период плановой экономики* (до 1990 года) характеризуется ориентацией на содержание труда, на осознание его общественной значимости (например, типологии А. Русалиновой, Т. Шарипова, Н. Наумовой). В качестве ключевых мотивов – интерес к содержанию работы, а для отдельных социально-демографических групп – ориентация на заработок. Привлекательность профессии связывается с возможностями для творчества, с профессиональным ростом, с общественным престижем. Высокий уровень трудовой

активности обеспечивается за счет доминирования в «мотивационном ядре» содержания труда, его общественной полезности;

– *период трансформирующейся экономики* (1990–1999 гг.) связан с формированием рыночной мотивации (об этом писали Н.Ф. Беляева, В.Е. Гимпельсон, А.К. Назимова и др.), требующей адаптации к меняющимся социально-экономическим условиям, инициативности, высокой трудовой активности. Мотив содержания труда вытесняется из мотивационного ядра, а ключевую роль занимает заработная плата, наряду с которой обращается внимание и на сохранность рабочего места. Важность последнего обуславливается высоким уровнем безработицы и страхом потери работы. Этот период получил название «кризиса труда», поскольку в его рамках наблюдалось снижение удовлетворенности как трудом в целом, так и его отдельными аспектами;

– *период рыночной экономики* (после 1999 года) был связан с повышением значимости труда в системе общечеловеческих ценностей, ростом удовлетворенности трудом. Последний выступал как инструментальная ценность, как средство удовлетворения остальных потребностей. Мотивационное ядро характеризовалось усилением таких мотивов, как важность работы для организации, гарантии сохранения рабочего места, распространенность которых была обусловлена такими явлениями рыночной экономики, как конкуренция и безработица. Примечателен тот факт, что ухудшение условий работы и снижение заработной платы не приводило к снижению значимости в мотивационном ядре заработной платы [11].

При более детальном рассмотрении происходящих в мотивационной сфере изменений отметим, что период 60–70-х годов XX века характеризовался высокой ролью содержания труда, заработная плата занимала второе место в иерархии мотивов,

⁶ Устинова К.А., Гордиевская А.Н. Удовлетворенность работой и параметры, ее определяющие // Проблемы прогнозирования. 2019. № 1. С. 123.

однако для менее квалифицированных работников становилась ключевым фактором наряду с условиями труда (В.А. Ядов, А.Г. Здравомыслов, 1969). Структура мотивов оставалась преимущественно стабильной (Н.Ф. Наумова, М.А. Слюсаранский, 1970), за исключением перестановки двух факторов – заработка и «работы по душе». В начале 70-х гг. ранг заработной платы среди мотивов труда стал снижаться, в то время как значимость условий труда, напротив, возрастала. В исследованиях середины 90-х гг. степень удовлетворенности работой была связана как с удовлетворенностью содержанием труда, так и с объемом выполняемой работы, и значимость этих факторов превосходила значимость заработной платы. Тем не менее отмечается (например, в работе В.С. Магун, 1997), что переоценка значимости мотивов труда, осуществленная в 90-е годы, позволяет сделать вывод о важнейшей роли заработной платы среди мотивов, стимулирующих трудовую деятельность [12]. В целом же изменения в мотивационной сфере коррелируют с трансформацией экономического уклада общества, а ее динамизм создает предпосылки для управления ею. Как было показано выше, изменения в мотивационной сфере изначально были сопряжены с повышением интереса работников к заработной плате, направленностью на ее максимизацию, но в последующем все усилия были сведены к занятию работниками «пассивно-выжидательной позиции».

Современная ситуация характеризуется тем, что, несмотря на важную роль материальных стимулов, зачастую работодатели наряду с ними используют и нематериальные. Такой позиции придерживаются и представители экспертного сообщества, например, руководитель направления HR-исследований НАФИ Л. Спиридонова. Комментируя результаты всероссийского социологического исследования, проведенного НАФИ в 2018 году, она подчеркивала, что система мотивации должна носить комплексный харак-

тер, охватывать весь спектр потребностей (от физиологических до самовыражения и социального признания) и учитывать не только материальные, но и нематериальные способы мотивации⁷. Несмотря на то что наиболее привлекательными стимулами для россиян являются премии и бонусы, «тринадцатая зарплата», уделяется внимание социальному пакету и другим аспектам.

Следует также отметить, что должны приниматься во внимание и происходящие изменения в социально-экономической системе, связанные с усилением роли инновационных аспектов. Данные аспекты проявлялись за счет действия технико-технологических факторов и стали начиная с 1930-х гг. и до настоящего времени все активнее влиять не только на экономическую, но и на социальную жизнь, на настроение людей, на их отношение к труду. Все чаще речь стала заходить об организации такого творческого процесса, в котором бы реализовывался как индивидуальный, так и коллективный творческий потенциал за счет расширения возможностей по социальному обеспечению работников и членов их семей, предоставления социально-бытовых услуг, формирования благоприятных условий для труда и отдыха. Как отмечают Ж.Т. Тощенко, Г.А. Цветкова (2012 [13, с. 222, 230–233]), творчество и побуждение к нему ознаменовали появление «новой грани» потенциальных возможностей человека и их использование для повышения эффективности производства и развития личности работника. О творческом человеке стали говорить с 1950-х гг., возникла необходимость признания этого феномена и его изучения для более эффективного применения человеческих возможностей.

Постепенно стали анализироваться вопросы, связанные с творческим отношением к труду и с влиянием творчества на ре-

⁷ Зарплата важнее обучения. Что мотивирует сотрудников в 2018 году. URL: <https://naf.ru/analytics/zarplata-vazhnee-obucheniya-chto-motiviruet-sotrudnikov-v-2018-godu> (дата обращения 01.03.2019).

зультаты производства (этимися вопросами занимались такие социологи и психологи, как Г.Н. Волков, Б.Ф. Ломов, Ю.М. Забродин, В.Н. Дружинин и др.). Интерес к исследованию данной проблематики стал усиливаться и в 2010-х гг., что выразилось в распространности работ, тематика которых затрагивала вопросы анализа факторов трудовой мотивации (Юрова, Агиевич, 2011), особенностей мотивации, обуславливающей инновационное поведение в трудовой сфере (Подвербных, Санданова, 2014), типов трудовой мотивации, распространенных в современных условиях развития российского общества (Виноградова, Юрова, 2011) [14, с. 30].

Информационная база исследования

Исследование основывается на следующих источниках информации:

– *данные всероссийского опроса «ВЦИОМ-Спутник»*, проведенного в марте 2017 года и охватившего 1200 респондентов в возрасте от 18 лет (метод опроса – телефонное интервью по стратифицированной двухосновной случайной выборке стационарных и мобильных номеров; максимальный размер ошибки с вероятностью 95% не превышает 3,5%);

– *данные всероссийского опроса, проведенного аналитическим центром НАФИ* в июне 2018 года и охватившего 1600 человек в возрасте от 18 лет и старше (опрос проведен в 140 населенных пунктах в 42 регионах страны; статистическая погрешность не превышает 3,4%);

– *данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области*, проведенного сотрудниками ФГБУН ВолНИЦ РАН (в статье использовались данные за 1997, 2017 и 2018 гг.; опрос проводился в двух годах и восьми районах Вологодской области; объем выборки составляет 1500 человек трудоспособного возраста, выборка целенаправленная, квотная, ее репрезентативность обеспечивается соблюдением половозрастной структуры взрослого населения области, пропорций между городским и сельским на-

селением, пропорций между жителями населенных пунктов различных типов);

– официальные статистические данные на страновом и региональном уровне о структуре занятости населения, об условиях труда;

– на материалах отечественных исследователей, проблематика работ которых связана с изучением структуры мотивации, ее особенностей применительно к инновационному поведению, типов мотивации, распространенных в современных условиях, и др.

Результаты исследования

1. Анализ социально-экономических преобразований, влияющих на трудовое поведение

Как уже было показано выше, достижение целей долгосрочного социально-экономического развития связано не только с инновационными изменениями, обусловленными технологическим прогрессом, но и с эффективным использованием человеческого капитала. Решение последней задачи в значительной степени зависит от функционирования рынка труда, выступающего в качестве распределительного механизма, обеспечивающего «соединение работников с рабочими местами»⁸.

Следует отметить, что современные особенности отношений, складывающихся на рынке труда, в значительной степени предопределены тенденциями его развития в период реформ 1990-х годов. Переход от административно-командной к рыночной системе сопровождался лишением государства статуса работодателя-монополиста, и, тем самым, развитием частного сектора экономики, отменой административных барьеров в сфере занятости, отказом от использования распределительной системы и др. Предполагалось, что формирование трудовых отношений на новых принципах позволит преодолеть такие ставшие для всех очевидными проблемы, как нерациональная квалифика-

⁸ Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения / В. Гимпельсон [и др.]. М., 2017. С. 9.

ционная структура, низкая оплата труда и слабая мотивация и др. Однако это потребует от участников трудовых отношений соблюдения и ряда условий, среди которых отказ от «устаревших» поведенческих стереотипов, освоение новых «правил игры», связанных с утратой обязательного характера трудовой деятельности и закреплением трудового права за самим работником [15, с. 26–27].

Наиболее кардинальные изменения на рынке труда были сопряжены со структурой занятости (табл. 1). Если соотносить текущую ситуацию с тем, что наблюдалось в начале 1990-х гг., то можно отметить, что масштабы государственной собственности сократились практически на 50%, уменьшалось количество занятых на предприятиях с общественной и смешанной российской формами собственности, напротив, численность работников частных предприятий на протяжении почти всего рассматриваемого периода росла [16, с. 52].

Изменение структуры занятости не могло не наложить отпечаток и на трудо-

вые отношения. Отечественными исследователями (например, В.Е. Гимпельсоном, Р.И. Капелюшниковым, А.Л. Лукьяновой, З.А. Рыжиковой, Г.В. Куляевой, 2009) отмечается, что, в соответствии с теорией прав собственности, у предприятий, различающихся по данному признаку, может различаться и используемая система стимулов, влияющих на поведение экономических агентов. Например, на государственных предприятиях чаще могут быть распространены нематериальные формы стимулирования, связанные с различными социальными гарантиями и льготами, но оборотной стороной подобных практик является невысокая оплата труда. В то время как в частных организациях, напротив, зачастую ниже социальные гарантии, выше разного рода риски, но это отчасти компенсируется за счет размера заработной платы [17, с. 5, с. 7–8]⁹.

Все большая распространенность занятости на предприятиях частной формы собственности и, соответственно, тех мотивов

Таблица 1. Структура занятости по формам собственности, %

Форма собственности	Год					
	1990	1995	2000	2005	2010	2017
РФ						
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Государственная, муниципальная	82,6	42,1	37,9	33,5	30,4	39,1
Частная	12,5	34,4	46,1	54,3	58,6	49,3
Собственность общественных и религиозных организаций (объединений)	0,8	0,7	0,8	0,6	0,5	0,4
Иностранная, совместная российская и иностранная	0,1	0,6	2,7	3,8	4,8	6,1
Смешанная российская	4,0	22,2	12,5	7,8	5,7	4,6
Вологодская область						
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Государственная, муниципальная	69,0	35,0	33,4	33,1	31,0	39,0
Частная	29,0	41,0	47,3	51,3	58,1	47,4
Собственность общественных и религиозных организаций (объединений)	1,3	1,0	0,8	0,5	0,4	0,5
Иностранная, совместная российская и иностранная	0,3	0,6	3,3	3,0	2,0	3,4
Смешанная российская	0,6	23,0	15,2	12,2	8,5	9,7

Источники: Труд и занятость в России – 2015. С. 107; Труд и занятость в России – 2003. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/B03_36/lssWWW.exe/Stg/d010/i010750r.htm (дата обращения 01.03.2019); Труд и занятость в Вологодской области в 2013–2017 гг. С. 64; Среднегодовая численность работников организаций по формам собственности. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b18_13/Main.htm (дата обращения 02.03.2019).

⁹ Если принимать во внимание доводы сторонников теории компенсирующих различий, расчет «полных заработных плат», включающих как денежную, так и не денежную составляющую, приводит к тому, что в ряде случаев различия по уровню оплаты труда между государственным и частным сектором могут стираться, однако это еще далеко не свидетельствуют о схожих гарантиях занятости и условиях труда, удовлетворенность которыми для работников разных типов предприятий может заметно различаться.

и стимулов, которые на них закрепляются, может приводить к последствиям двух типов. С одной стороны, вследствие изменения условий хозяйствования у работников может появляться заинтересованность в проявлении инициативы и предприимчивости, в повышении своего образовательного и профессионального уровня, что может сопровождаться ростом значимости соответствующих мотивов и стимулов. С другой стороны, трудоустройство в частный сектор, в котором в силу рыночной конкуренции работодатели направлены на снижение издержек, в т. ч. и за счет использования нестабильных форм трудовых отношений, может приводить к тому, что для работников продолжает сохраняться ценность таких важных аспектов, как стабильность и гарантии занятости.

Реформы 1990-х гг. вызвали фундаментальные сдвиги в распределении ресурсов между секторами экономики. Структура занятости изначально была непропорциональной – большая часть работников была задействована в промышленности и в сельском хозяйстве, меньшая – в торговле и оказании услуг [16, с. 50]. Однако переходный период сопровождался «сервисной трансформацией», связанной с деиндустриализацией, что приводило к росту занятости населения в сфере услуг. Несмотря на то что в 2000-е гг. темпы такой трансформации стали сокращаться, сам вектор деиндустриализации продолжался¹⁰. Судя по имеющимся официальным статистическим данным, за рассматриваемый период количество занятых в обрабатывающем производстве, в сельском и лесном хозяйстве, в строительстве сократилось практически вдвое, причем эти тенденции были распространены как на страновом, так и на региональном уровне (*табл. 2*).

¹⁰ Сущность постиндустриальной экономики. URL: <http://rusrand.ru/ideas/suschnost-postindustrialnoj-ekonomiki> (дата обращения 02.03.2019).

Как было показано выше, переход к рыночной экономике отразился на сфере занятости населения, которая подверглась серьезным угрозам и вызовам, обусловленным перераспределением трудовых ресурсов. Спад производства, свертывание технологически отсталых отраслей приводили к безработице среди населения [18, с. 218]. Действительно, массовое выбытие производственных мощностей, не сопровождающееся достаточным количеством новых рабочих мест, рассматривают в качестве важнейшего последствия падения и стагнации производства. Однако отмечается, что проблемой является не столько наличие безработицы как таковой, сколько ее масштабы, бесперспективность преодоления и «степень застойности»¹¹.

Если характеризовать ситуацию, которая сложилась на уровне страны в целом, то с начала 2000-х гг. наблюдалась тенденция, связанная со снижением среднего времени поиска работы на 1 месяц. Схожие изменения происходили и на региональном уровне в большинстве субъектов СЗФО, за исключением Новгородской, Псковской и Вологодской областей, в которых, напротив, был отмечен рост показателя (*табл. 3*).

По данным государственной программы по содействию занятости населения Вологодской области до 2020 года¹², среди причин безработицы назывались проблемы, связанные со снижением численности трудовых ресурсов, с количественными и качественными несоответствиями спроса

¹¹ Источники информации о рынке труда и направления ее анализа. URL: <https://msd.com.ua/socialno-ekonomicheskaya-statistika/istochniki-informacii-o-rynke-truda-i-napravleniya-ee-analiza/> (дата обращения 02.03.2019).

¹² О государственной программе «Содействие занятости населения, улучшение условий и охраны труда в Вологодской области на 2014–2020 гг.»: Постановление Правительства Вологодской области от 28 октября 2013 г. № 1101. URL: https://depzan.gov35.ru/obshchaya-informatsiya/atlas-rabotodateley/vologda/gorbol2/fotogalereya/gol_fai.pdf (дата обращения 02.03.2019).

Таблица 2. Структура занятых по видам экономической деятельности, %

Вид экономической деятельности	Год					
	1990	1995	2000	2005	2010	2017
РФ						
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	13,2	15,1	13,4	11,2	9,8	5,8
Рыболовство, рыбоводство	–	–	–	0,2	0,2	–
Добыча полезных ископаемых	–	–	–	1,7	1,6	2,2
Обрабатывающие производства	30,3	25,8	22,6	17,4	15,2	14,2
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	–	–	–	2,9	2,9	3,2
Строительство	12,0	9,3	7,8	7,5	8,0	7,3
Оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	7,8	10,1	14,6	16,6	17,9	16,0
Гостиницы и рестораны	–	–	–	1,5	1,8	2,5
Транспорт и связь	7,8	7,9	7,8	7,9	7,9	10,4
Финансовая деятельность	0,5	1,2	1,2	1,3	1,7	2,2
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	–	–	–	7,5	8,0	1,7
Государственное управление и обеспечение военной безопасности, обязательное социальное обеспечение	2,1	2,9	4,5	5,1	5,8	7,2
Образование	7,9	9,3	9,1	9,1	8,7	9,5
Наука и научное обслуживание, культура и искусство	5,4	4,2	3,7	–	–	7,2
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	5,6	6,7	7,0	6,6	6,8	7,9
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	4,3	4,5	5,2	3,5	3,7	2,5
Другие	3,1	3,0	3,1	–	–	0,0
Вологодская область						
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	13,1	13,0	12,4	10,9	10,3	8,8
Рыболовство, рыбоводство	–	–	–	0,1	0,2	–
Добыча полезных ископаемых	–	–	–	0,1	0,1	0,2
Обрабатывающие производства	32,8	31,6	29,1	25,8	21,3	17,6
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	–	–	–	4,1	3,1	4,8
Строительство	11,7	9,8	8,1	5,5	5,6	7,0
Оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	8,0	8,4	12,7	8,0	15,8	16,0
Гостиницы и рестораны	–	–	–	1,5	1,8	1,9
Транспорт и связь	8,5	7,3	7,4	7,5	8,6	10,8
Финансовая деятельность	0,6	1,1	1,0	1,2	1,4	1,2
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	–	0,02	0,1	5,1	5,5	2,0
Государственное управление и обеспечение военной безопасности, обязательное социальное обеспечение	2,4	3,1	4,1	5,9	6,3	6,4
Образование	11,4	11,8	11,1	11,9	9,3	12,9
Наука и научное обслуживание, культура и искусство						
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	5,7	6,6	6,7	9,0	7,2	6,8
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	4,3	4,8	–	3,4	3,5	2,1
Другие	1,2	1,1	1,1	–	–	–

Источники: Труд и занятость в России. 2015. С. 109; Труд и занятость в Вологодской области 1991–1995 гг. С. 22; Статистический ежегодник Вологодской области 1995–2001 гг. С. 44; Статистический ежегодник Вологодской области 1998–2005. С. 53; Статистический ежегодник Вологодской области 2017. С. 52.

и предложения на рабочую силу (в частности по видам экономической деятельности) и др. Одним из факторов, приводящих к таким последствиям, может быть увеличение тяжести несчастных случаев на производстве, причины которых заключены в отсут-

ствии реальной картины состояния условий труда на рабочих местах, невысоком уровне компетенции руководителей и специалистов по вопросам охраны труда и др.

Анализ статистических данных свидетельствует о том, что за рассматриваемый

**Таблица 3. Отдельные показатели напряженности на рынке труда
(по данным выборочных обследований рабочей силы в возрасте 15–72 лет; в среднем за год)**

Территория	Среднее время поиска работы безработными, месяцев				Удельный вес безработных, ищущих работу 12 месяцев и более, %			
	2002 год	2010 год	2015 год	2017 год	2002 год	2010 год	2015 год	2017 год
РФ	8,6	7,5	7,3	7,6	39,3	29,9	27,0	30,0
СЗФО	7,8	6,7	6,6	7,1	33,5	24,9	23,0	28,0
Республика Карелия	8,7	7,6	7,2	7,7	45,0	31,3	29,0	30,0
Республика Коми	8,7	6,7	6,4	7,3	42,6	27,7	24,0	32,0
Архангельская область	7,7	6,0	5,7	6,9	29,4	21,2	20,0	29,0
Ненецкий автономный округ	9,4	7,2	6,0	7,9	40,5	20,0	19,0	32,0
Вологодская область	7,8	6,8	7,6	8,9	29,5	24,3	30,0	43,0
Калининградская область	8,5	7,3	7,4	7,6	34,4	28,4	29,0	28,0
Ленинградская область	6,9	6,8	6,0	6,0	26,5	27,5	16,0	20,0
Мурманская область	9,3	6,4	6,8	7,5	46,1	21,1	25,0	33,0
Новгородская область	7,9	7,1	8,4	8,9	32,3	31,1	39,0	43,0
Псковская область	7,4	7,1	7,5	8,8	32,9	26,3	29,0	36,0
г. Санкт-Петербург	6,1	6,2	5,5	5,0	24,3	17,9	13,0	12,0

Источники: Отдельные показатели напряженности на рынке труда в 2002 году. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/B03_14/IssWWW.exe/Stg/d010/i010450r.htm (дата обращения 01.03.2019); Отдельные показатели напряженности на рынке труда в 2010 году. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/B11_14p/IssWWW.exe/Stg/d01/04-16.htm (дата обращения 01.03.2019).

период доля работников промышленности, занятых в условиях, не соответствующих требованиям санитарно-гигиенических норм, в целом по стране увеличилась вдвое. Аналогичный характер изменения показателя был отмечен и на региональном уровне, в частности, в Вологодской области доля таких работников увеличилась с 33 до 65% (табл. 4).

Еще одной негативной тенденцией стало увеличение доли работников промышленности, занятых тяжелым физическим трудом, – таких работников с 1990-х гг. стало больше в несколько раз (табл. 5). Это, с нашей точки зрения, противоречит задачам построения современной экономики, связанным с созданием высокотехнологичных рабочих мест, среди критериев выделения которых – хорошие условия труда, отвечающие самым строгим современным нормам, а также оснащенность самым современным технологическим оборудованием, основанным на последних достижениях науки и техники [19].

Не претендуя на всеобъемлющий характер и полноту анализа социально-экономических изменений в социально-трудовой сфере, подведем некоторые промежуточные итоги. Переход к рыночной системе хозяйствования сопровождался изменением

структуры занятости по разным признакам, например, по формам собственности и видам экономической деятельности. Структурные изменения, а также дисбалансы, сопряженные с несоответствием спроса и предложения на рынке труда, приводили к распространности безработицы, «опасность» которой была связана не столько с ее масштабами, сколько с тем, насколько быстро населению удавалось «пополнить ряды» занятых. Трансформация структуры занятости, проявившаяся в увеличении количества предприятий частной формы собственности, сопровождалась противоречивыми изменениями. С одной стороны, создавались предпосылки для проявления инициативы, предприимчивости, предпринимательских и иных способностей, что могло приводить к распространности мотивов, связанных как с материальными аспектами, так и с возможностями повышения профессионального уровня населения и др. С другой стороны, в силу использования работодателями нестандартных форм трудовых отношений среди населения не переставали оставаться актуальными мотивы гарантированной занятости и необходимости обеспечения стабильности завтрашнего дня. Тем самым,

Таблица 4. Удельный вес работников промышленности, занятых в условиях, не отвечающих требованиям санитарно-гигиенических норм, % от общей численности работников промышленности

Территория	Год					
	1995	2000	2006	2010	2015	2016
РФ	21,2	21,7	24,4	29,6	42,2	42,2
СЗФО	25,5	25,4	25,9	31,1	43,3	43,8
Республика Карелия	31,0	36,7	41,2	55,8	59,5	58,5
Республика Коми	34,3	35,1	40,3	57,2	54,4	55,2
Архангельская область	35,8	35,5	44,6	54,8	59,6	59,0
Ненецкий автономный округ	19,4	14,7	18,5	12,9	49,3	51,5
Вологодская область	33,1	27,8	37,2	47,5	63,7	65,1
Калининградская область	21,0	19,5	17,5	24,5	47,3	47,9
Ленинградская область	18,7	18,1	19,6	27,3	49,1	47,3
Мурманская область	40,1	41,5	46,2	44,0	68,2	67,3
Новгородская область	12,0	15,4	17,9	22,4	39,9	42,9
Псковская область	14,0	14,2	19,4	22,6	29,8	29,6
г. Санкт-Петербург	17,9	15,7	12,9	15,6	27,1	28,0

Источник: Удельный вес численности работников промышленности, занятых во вредных и опасных условиях труда, по регионам Российской Федерации. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/B03_36/IssWWW.exe/Stg/d010/i011600r.htm (дата обращения 01.03.2019).

Таблица 5. Удельный вес работников промышленности, занятых тяжелым физическим трудом, % от общей численности работников промышленности

Территория	Год					
	1995	2000	2006	2010	2015	2016
РФ	2,7	3,2	4,8	9,1	16,3	18,3
СЗФО	4,5	5,9	5,5	9,8	16,2	18,7
Республика Карелия	6,0	8,5	3,2	23,3	27,8	22,5
Республика Коми	14,7	15,5	12,4	14,4	21,4	25,4
Архангельская область	8,1	8,6	5,4	8,1	10,7	13,0
Ненецкий автономный округ	1,2	1,1	4,8	13,5	11,3	11,3
Вологодская область	3,4	9,4	8,7	15,2	29,7	36,1
Калининградская область	6,7	1,9	4,6	12,6	25,2	31,4
Ленинградская область	2,5	3,6	5,6	12,8	16,8	17,9
Мурманская область	3,8	6,4	14,8	17,3	32,6	34,5
Новгородская область	2,6	2,9	3,1	8,1	15,2	17,4
Псковская область	1,6	1,3	4,4	5,0	13,6	15,0
г. Санкт-Петербург	1,1	1,6	3,3	5,1	9,9	11,8

Источник: Удельный вес численности работников промышленности, занятых во вредных и опасных условиях труда, по регионам Российской Федерации. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/B03_36/IssWWW.exe/Stg/d010/i011600r.htm (дата обращения 02.03.2019).

наряду с материальными аспектами важное значение придавалось и нематериальным. Подтверждение последнему выводу можно найти и в научной литературе, в частности, в монографии, посвященной национальной идее России, в главе, связанной с трудовой мотивацией и культурой труда (В.И. Якунин, С.С. Сулакшин, В.Э. Багдасарян и др., 2012 [20, с. 483–502]), отмечается, что «всякий раз, когда на уровне государства актуализировались идейно-духовные мотивы труда, соответствующие хозяйственные общности

показывали значительно более высокие результаты, чем конкурирующие с ними». Показательны и количественные результаты анализа, по оценкам экспертов, развитие идейно-духовных основ общества способствует росту валового промышленного производства (коэффициент корреляции 0,59).

2. Мотивы и их влияние на результативность трудовой деятельности

Полученные ранее результаты были подтверждены нами и на основе эмпирических

данных, содержащихся в работах отечественных исследователей. В частности, показано, что, несмотря на социально-экономические преобразования, в большинстве российских регионов среди мотивов выбора рабочего места доминируют нерыночные, связанные с ориентацией населения на уверенность в завтрашнем дне и стабильный заработок (табл. 6).

Таблица 6. Типология трудовых мотивов жителей регионов России, 2006–2010 гг. (мотивы выбора работы)

Год	Регион	Рыночные	Нерыночные
2006	РФ	33	53
	Ульяновская область	28	51
	Чувашская Республика	31	56
2007	Курская область	37	54
	Смоленская область	32	65
2008	Вологодская область	32	41
	Республика Карелия	29	61
2009	Ханты-Мансийский АО	27	63
	Ямало-Ненецкий АО	32	62
	Тюменская область (без АО)	27	59
2010	Тюменская область (без АО)	32	58

Составлено по: Андрианова Е.В., Ромашкина Г.Ф. Трудовая мотивация: проблемы, состояние, перспективы. Астрахань: АИСИ, 2011. С. 158.

Подобные оценки получили распространение и на региональном уровне. Так, например, в исследовании Е.В. Андриановой (2014 [21, с. 60–61]) на данных по Тюменской области показано, что за период 2006–2013 гг. оставалась фактически неизменной доля населения, ориентированного на стабильный заработок и уверенность в завтрашнем дне, в то время как снижалось количество тех, кто хотел бы иметь собственное дело и вести его на свой страх и риск (с 17 до 14%), а также много зарабатывать без особых гарантий на будущее (с 24 до 17%). Тем самым, в иерархии трудовых мотивов присутствует направленность работников на ощущение социальной защищенности. Подобное идет несколько в разрез с рыночной моделью, в рамках которой, напротив, на первое место выходят аспекты, связанные с ведением бизнеса и, тем самым, склонностью к риску,

к работе в ситуации неопределенности и готовностью много зарабатывать.

Подобная ситуация является типичной для всей страны. Этот факт подтверждают данные и по Вологодской области, где каждый третий склонен к гарантированным, но невысоким доходам и лишь каждый десятый – к предпринимательству (табл. 7). Тем не менее рассмотрение ситуации в динамике позволяет сделать вывод об увеличении ориентированных на высокий уровень оплаты труда в коммерческой организации и открытие своего бизнеса.

Несмотря на такие положительные изменения, в случае сокращения только 5–6% населения задумываются об организации малого предприятия, покупке лицензии/патента и индивидуальной трудовой деятельности. Преобладающей стратегией поведения будет оставаться поиск работы в другом месте по имеющимся специальностям (70%), в то время как будет демонстрироваться меньшая склонность и готовность к переподготовке и повышению квалификации (в 15% случаев), к овладению чем-то новым (табл. 8). Подобное пассивное поведение работников в ряде случаев объясняется их нежеланием и неготовностью самостоятельно принимать решения в сфере занятости и нести за них индивидуальную ответственность [15, с. 29], отчасти могут иметь место консерватизм и отсутствие желания кардинально менять ситуацию.

В отечественных и зарубежных исследованиях зачастую отмечается, что одной из групп населения, имеющих инновационный потенциал и его реализующих, являются молодые люди. Однако наши данные свидетельствуют о том, что их поведение по рассматриваемым вопросам не очень отличается от поведения остального населения. Например, молодежь как из городской, так и из сельской местности предпочтение при трудоустройстве отдает наряду с материальным стимулированием стабильности организации и социальным гарантиям (каждый

Таблица 7. Распределение ответов на вопрос «Если бы можно было выбрать, что бы Вы лично предпочли?», % от числа опрошенных

Вариант ответа	Вологда		Череповец		Районы		Вологодская область	
	1997 год	2017 год	1997 год	2017 год	1997 год	2017 год	1997 год	2017 год
Гарантированные, стабильные, но невысокие доходы на государственном предприятии	39,0	32,1	42,6	37,1	60,0	34,5	47,6	34,6
Высокие доходы в коммерческой организации, но без гарантии на будущее	19,5	27,3	21,7	27,6	13,0	18,5	17,8	23,5
Вести на свой страх и риск собственное дело	10,0	13,8	11,6	14,0	2,8	9,9	7,9	12,1
Затрудняюсь ответить	31,5	26,8	24,2	21,2	24,2	37,1	26,8	29,8

Источник: данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области. ФГБУН ВолНЦ РАН.

Таблица 8. Распределение ответов на вопрос «Представьте, что Вас сократили, что Вы в таком случае предпримете?», % от числа работающих

Вариант ответа	Вологда		Череповец		Районы		Вологодская область	
	1997 год	2017 год	1997 год	2017 год	1997 год	2017 год	1997 год	2017 год
Буду искать работу в другом месте по своей нынешней профессии	48,2	68,6	37,3	70,8	36,0	70,0	40,7	69,8
Пойду работать по какой-нибудь другой из имеющихся у меня специальностей	19,7	24,3	22,2	30,1	29,7	18,9	24,0	23,8
Пойду на курсы переквалификации, буду осваивать ту профессию, которую предложат	11,4	16,2	10,6	16,1	8,7	13,6	10,2	15,1
Пойду учиться в дневной вуз или техникум	3,1	2,1	3,0	0,8	4,7	4,5	3,6	2,7
Займусь индивидуально-трудовой деятельностью, куплю патент, лицензию	5,4	5,7	8,3	5,2	6,5	4,9	6,6	5,2
Попробую организовать свой кооператив, малое предприятие	2,9	8,7	5,5	5,5	1,6	4,9	3,2	6,1
Пойду работать в кооператив по трудовому договору	0,6	4,2	3,8	6,8	2,0	5,3	2,0	5,4
Возьму в аренду какую-нибудь мастерскую, киоск, буфет, булочную и т. д.	1,0	3,0	0,8	2,7	0,2	0,8	0,7	2,0
Возьму в аренду или куплю участок земли для занятия фермерским хозяйством	0,6	1,5	0,5	1,9	0,6	1,4	0,6	1,6
Другое	7,0	3,3	8,1	6,3	10,0	4,1	8,4	4,5

Источник: данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области. ФГБУН ВолНЦ РАН.

третий и каждый четвертый соответственно). Некоторые различия между обозначенными группами молодежи будут связаны лишь с большей ориентацией проживающих в городах на профессиональную самореализацию и приобретение нового опыта (24 против 14%), а также на карьерное продвижение (23 против 17%; табл. 9).

Интересным, с нашей точки зрения, является анализ действий молодых людей при сокращении производства и увольнении, поскольку подобное поведение может отчасти свидетельствовать об адапционном потенциале молодежи к обозначенным ситуациям на рынке труда [22; 23]. Анализ фактических данных свидетельствует об их

«малозатратном» поведении на рынке труда, которое связано либо с увольнением, либо с трудоустройством по той же специальности на другом рабочем месте (табл. 10). Некоторые различия существуют, если принимать во внимание проживающих в городской и сельской местности. В частности, первых отличает большая активность в направлении предпринимательской деятельности, профессиональной переподготовки и переквалификации, что увеличивает их возможности для адаптации к изменяющейся среде.

В целом же следует отметить, что готовность населения к саморазвитию по разным направлениям является одним из проявлений творческой трудовой активности. Судя

Таблица 9. Оценка важности параметров при выборе рабочего места для молодых специалистов*

Вариант ответа	Очень важно		Довольно важно		Более или менее важно		Совсем неважно	
	город	село	город	село	город	село	город	село
Высокий уровень оплаты труда	45,4	37,2	47,6	54,8	6,1	7,1	0,9	1,0
Достойные социальные гарантии	36,5	24,4	51,4	57,3	10,2	15,6	1,8	2,6
Стабильность/устойчивость компании	36,3	27,7	51,0	50,6	11,4	16,1	1,3	5,5
Близость к дому	24,3	10,1	41,0	45,3	29,2	31,3	5,6	13,4
Возможность самореализации	24,2	14,1	51,0	49,8	19,2	28,9	5,6	7,2
Приобретение нового опыта и знаний	23,5	14,9	51,9	52,9	19,7	25,0	4,9	7,1
Возможность карьерного роста	23,1	17,2	43,8	45,6	21,6	26,9	8,8	10,4
Самостоятельность и ответственность решений	19,9	12,7	52,1	54,6	22,8	25,5	5,1	7,2
Высокая интенсивность работы	18,0	11,8	48,5	48,7	27,0	33,0	6,5	6,5
Причастность к решению вопросов управления	17,5	10,9	44,3	38,9	29,7	37,3	8,5	12,9
Известность компании / имидж	17,1	10,5	41,6	36,5	31,9	35,5	9,4	17,4
Величина компании	16,0	11,1	42,5	38,6	31,6	35,3	9,8	15,0

* Ранжировано по значениям в столбце «очень важно» для молодых специалистов, проживающих в городах. 100% по строке с учетом деления на городскую и сельскую молодежь.

Таблица 10. Мероприятия при сокращении производства на предприятии для молодых специалистов

Вариант ответа	Молодежь	
	город	село
Действия при сокращении производства на предприятии		
Соглашусь на задержку/снижение зарплаты	3,3	1,5
Соглашусь на понижение в должности	3,0	2,9
Соглашусь на переквалификацию с возможностью получения другой должности	18,8	22,1
Уволюсь	25,6	33,1
Затрудняюсь ответить	49,4	40,4
Действия при сокращении		
Буду искать работу в другом месте по своей нынешней профессии	41,9	43,9
Пойду работать по какой-нибудь другой из имеющихся у меня профессий	7,6	8,1
Пойду на курсы переквалификации, буду осваивать ту профессию, которую предложат	7,2	2,6
Займусь индивидуальной трудовой деятельностью, куплю патент, лицензию	0,9	1,0
Попробую организовать свое малое предприятие	4,2	2,3
Пойду работать в малое предприятие по трудовому договору	3,0	3,2
Возьму в аренду какую-нибудь мастерскую, киоск, буфет, булочную и т. д.	1,4	–
Возьму в аренду или куплю участок земли для занятия фермерским хозяйством	0,2	1,6
Другое	0,5	0,3
Затрудняюсь ответить	33,1	37,1

Источник: данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области. ФГБУН ВолНЦ РАН.

по нашим данным, творческие работники зачастую (практически в 70% случаев) направлены на реализацию своих способностей на рабочем месте, для сравнения – среди нетворческих таких почти вдвое меньше. Кроме того, последние реже готовы к освоению новых знаний, профессиональному развитию, использованию в своей работе и в быту новых технологий, усвоению новых ценностей и образцов поведения (табл. 11).

Помимо готовности населения к профессиональному совершенствованию, к са-

морализации в творческом плане важным представляется определение, каким образом те или иные мотивы и стимулы влияют на производительность и оплату труда в разрезе творческого/нетворческого населения. Полученные результаты свидетельствуют о наибольших межгрупповых различиях по таким позициям, как заинтересованность в творческом подходе, интерес к работе и к ее результатам, а также стремление к самореализации и профессиональному росту (в зависимости от выбранной позиции раз-

Таблица 11. Готовность населения к саморазвитию, % от числа работающих

Готовность	Готов и уже реализую			Не готов		
	все население	творческие работники*	нетворческие работники	все население	творческие работники	нетворческие работники
Изучить иностранный язык	8,9	70,5	29,5	91,1	31,7	68,3
Заняться творческой трудовой активностью на рабочем месте (выступать с рационализаторскими предложениями, участвовать в создании чего-то нового)	13,1	68,9	31,1	86,9	25,3	74,7
Усваивать новые ценности, образцы поведения, соответствующие современному образу жизни	20,4	62,1	37,9	79,6	24,1	75,9
Стать высококлассным специалистом	31,9	61,8	38,2	68,1	25,4	74,6
Организовать собственное дело, семейный бизнес	14,4	58,6	41,4	85,6	30,5	69,5
Участвовать в реализации социальных проектов	5,4	57,1	42,9	94,6	29,8	70,2
Переехать в другой населенный пункт страны с более привлекательными условиями труда	5,3	56,0	44,0	94,7	34,8	65,2
Изучать и использовать в своей работе и быту новые технологии	30,2	55,6	44,4	69,8	23,0	77,0
Осваивать новые знания и навыки, лично и профессионально развиваться	40,8	53,7	46,3	59,2	20,8	79,2
Заняться общественно-политической деятельностью (участие в работе общественных организаций, профсоюзов, политических партий и т. д.)	5,5	53,1	46,9	94,5	31,1	68,9

* Деление респондентов на группы по отношению к творческому характеру профессии производилось нами на основании вопроса «Можете ли Вы назвать профессию, по которой работаете, творческой?» с пятью вариантами ответов («да», «скорее да», «нет», «скорее нет» и «затрудняюсь ответить»). При объединении ответов «да» и «скорее да» мы получили группу работников, отнесших свою профессию к творческой, во втором случае – объединение ответов «нет» и «скорее нет» – к нетворческой. Учитывая признак, в соответствии с которым производилось выделение групп, отметим, что в данном случае, например, понятия «творческие работники» и «работающие по творческим профессиям» рассматривались в качестве синонимичных. Следует подчеркнуть, что, безусловно, имеют место случаи, когда, даже трудоустроившись на рабочие места, на которых не предъявляются требования к инновационным навыкам, сотрудники могут реализовывать себя в инновационном плане. Однако в данной работе подобные аспекты пока не нашли отражение, акцент был сделан на тех, кто относил свою профессию к творческой/нетворческой. Источник: данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, проведенного в 2018 году сотрудниками ФГБУН ВолНЦ РАН.

ница достигает 14–19 п. п.). В исследовании показано, что производительность труда будет выше в случае большей значимости для творческих работников таких нематериальных стимулов, как моральное поощрение творчества, признание и успех, прозрачная система продвижения по службе, внутренняя заинтересованность в творческом труде (табл. 12).

Помимо производительности труда у творческих работников была выше и среднемесячная заработная плата. Так же как и в первом случае, наибольшие различия между группами достигались по таким позициям, как прозрачная система карьерного роста

и продвижения по службе, заинтересованность в творческом подходе, расширенный социальный пакет. Подобные результаты свидетельствуют о большом значении нематериального стимулирования для повышения эффективности использования потенциала работников, особенно такой группы, как творческие.

Заключение

Обобщая полученные результаты, отметим, что в большинстве своем население продолжает придерживаться традиционных трудовых ценностей, связанных с гарантированной занятостью, стремлением к

Таблица 12. Влияние удовлетворенности мотивами и стимулами на отдельные параметры результативности трудовой деятельности

Мотивы и стимулы (сумма ответов «очень важно» и «довольно важно»)	Занятие творческой деятельностью*		Использование творческих способностей**		Средняя производительность труда, балл		Среднемесячная заработная плата, тыс. руб.	
	творческие работники	нетворческие работники	творческие работники	нетворческие работники	творческие работники	нетворческие работники	творческие работники	нетворческие работники
Внутренняя заинтересованность в творческом подходе к труду	59,7	40,3	53,1	46,9	8,53	8,10	23922,31	18503,38
Заинтересованность в результатах своей деятельности, проявление интереса к работе	57,9	42,1	52,1	47,9	8,42	7,96	23753,29	19346,91
Стремление к профессиональной самореализации	57,5	42,5	52,6	47,4	8,47	8,05	23860,85	20177,23
Возможность профессионального роста	57,1	42,9	51,6	48,4	8,50	7,94	24026,33	19705,21
Желание добиться успеха, признания	56,0	44,0	51,8	48,2	8,58	8,01	23829,15	19591,99
Желание получить выгоду от реализации новых идей	55,5	44,5	52,2	47,8	8,53	7,97	24042,75	19692,56
Демократический стиль управления в организации, создание условий для свободного обмена мнениями по различным вопросам	54,5	45,5	49,5	50,5	8,41	7,77	23917,60	19787,22
Возможность заработать премию, другие бонусы	53,7	46,3	48,6	51,4	8,52	7,82	23526,39	19127,06
Прозрачная система продвижения по службе и карьерного роста	53,4	46,6	49,5	50,5	8,56	7,82	24117,28	19300,42
Моральное поощрение творчества (благодарность, почетная грамота, государственная награда и др.)	53,2	46,8	49,6	50,4	8,65	7,89	23791,70	19434,53
Предоставление расширенного социального пакета	53,1	46,9	49,5	50,5	8,53	7,83	23434,15	18560,59
Благоприятный психологический климат в коллективе	52,5	47,5	48,7	51,3	8,41	7,76	23138,18	18909,84
Достойные условия труда, способствующие сохранению здоровья и повышению работоспособности	51,4	48,6	48,1	51,9	8,42	7,74	23282,19	18975,67
Справедливое начисление заработной платы	51,3	48,8	48,3	51,7	8,45	7,69	23230,13	19069,31

* Сортировка производилась по вопросу «В какой мере для Вас характерно занятие творческой деятельностью?». Учитывались все варианты ответа, за исключением «никогда ничего не предпринимаю...».

** Анализ основан на вопросе «Насколько Вы выкладываетесь на работе? В какой степени используете свои качества и умения?». Оценивается уровень использования творческих способностей по сумме ответов «в полной мере» и «более или менее полно».

Источник: данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области. ФГБУН ВолНЦ РАН, 2018.

патернализму и неготовностью рисковать. Сохраняется нерыночный тип мотивации, в рамках которого адаптация к социально-экономическим условиям означает пассивное приспособление к изменениям в трудовой жизни. Это проявляется в трудоустройстве по той же специальности и лишь

в меньшей степени может быть сопряжено с повышением профессионального уровня, со сменой направления деятельности, с открытием своего бизнеса. Такие стратегии поведения, скорее всего, свидетельствуют о наличии у населения консервативных установок, неготовности к риску. Интерес-

ным является тот факт, что они получают распространение как у всего населения, так и у молодежи, которую зачастую рассматривают в качестве «инновационной силы», обладающей мобильностью, гибкостью в отношении изменения социально-экономической среды. Тем не менее следует принимать во внимание неоднородность данной группы населения (например, в зависимости от проживания в городской/сельской местности), что может сопровождаться различиями в установках и поведении. Подобные аспекты необходимо учитывать при управлении мотивации творческой активности.

Следует подчеркнуть, что проведенное исследование базируется преимущественно на данных социологических опросов. Это обусловлено тем, что система статистического наблюдения в сфере инновационной деятельности охватывает далеко не все аспекты. В первую очередь она ориентирована на предоставление статистической информации, с помощью которой можно охарактеризовать число и состав организаций, осуществлявших инновационную деятельность, объем и структуру текущих и капитальных затрат на различные виды инноваций, показатели результатов инновационной деятельности, в т. ч. объем инновационных товаров, работ и услуг. В то время как без должного внимания остаются вопросы, связанные с оценкой кадрового потенциала для осуществления инновационных изменений, не рассматриваются вопросы, направленные на выявление готовности населения к проявлению себя в инновацион-

ном плане и факторах, стимулирующих этот процесс. Тем самым, остаются фактически «скрытыми в своих проявлениях» участники инновационного процесса. Восполнить недостаток в имеющихся данных и призваны социологические исследования по данной проблематике.

Практическая значимость проведенного исследования заключается в выявлении стимулов, которые оказывают влияние на использование творческих способностей, производительность и оплату труда в разрезе творческих/нетворческих работников, в определении готовности этих групп населения к саморазвитию по разным направлениям (изучение иностранного языка, освоение новых знаний и навыков и др.). Подобная информация может быть использована руководителями разных уровней управления на предприятиях при разработке организационных положений, содержание которых связано с вопросами профессионального развития и стимулирования деятельности сотрудников, в т. ч. и в направлении инновационных разработок. Интерес для данной группы субъектов управления может представлять и информация касательно важности для молодых специалистов тех или иных параметров при выборе рабочего места, о тех действиях, которые будет предпринимать молодежь в случае сокращения производства на предприятии. Использование подобной информации представляется важным при решении сотрудниками кадровых служб предприятий вопросов по привлечению и удержанию молодых специалистов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Устинова К.А., Губанова Е.С., Леонидова Г.В. Человеческий капитал в инновационной экономике. Вологда: ИСЭРТ РАН, 2015. 195 с.
2. Faria H.J., Montesinos-Yufa H.M., Moralesd D.R., Navarro C.E. Unbundling the roles of human capital and institutions in economic development. *European Journal of Political Economy*, 2016, vol. 45, pp. 108–128.
3. Kurushina E., Druzhinina I. The Human Capital: Transformations in the Mental Space. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 2015, vol. 214, pp. 1029–1038.
4. Douglas E.J., Morris R.J. Workaholic or hard worker? *Career Development International*, 2006, vol. 11, pp. 394–417.
5. Rahimića Z., Resićb E., Kožo A. Determining the Level of Management Competences in the Process of Employee Motivation. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 2012, vol. 41, pp. 535–543.
6. Glisson C. Assessing and Changing Organizational Culture and Climate for Effective Services. *Research on Social Work Practice*, 2007, vol. 17, pp. 736–747.
7. Rusua G., Avasilcaia S. Linking human resources motivation to organizational climate. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 2014, vol. 124, pp. 51–58.
8. Камалтдинова Р.М., Гунбина С.Г. Система мотивации как фактор конкурентоспособности предприятия в современных условиях. Ульяновск: УлГТУ, 2014. 96 с.
9. Шмаков А.Г., Топоркова А.В. Мотивация трудовой деятельности как фактор управляющего воздействия на результат труда персонала // Вестн. Челяб. гос. ун-та. Управление. 2013. № 3 (294). С. 103–106.
10. Ребров А.В. Факторы формирования мотивации работников. URL: <http://ecsocman.hse.ru/data/2011/07/07/1267417992/Rebrov.pdf> (дата обращения 20.02.2019).
11. Лапина Т.А. Трансформация отношения к труду. URL: <file:///C:/Users/%D0%9A%D1%81%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F/Downloads/transformatsiya-otnosheniya-k-trudu.pdf> (дата обращения 13.02.2019).
12. Темницкий А.Л. Трудовые отношения на новом частном предприятии. URL: <http://moyuniver.net/motivaciya-truda> (дата обращения 20.02.2019).
13. Тощенко Ж.Т., Цветкова Г.А. Социология труда. М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2012. 464 с.
14. Бессокирная Г.П. Мотивация труда в постсоветской России: опыт и методики исследования // Социологические исследования. 2016. № 2. С. 29–38.
15. Барышникова А.А. Условия становления конкуренции на российском рынке труда // Вестн. Оренбург. гос. ун-та. 2009. № 9 (103). С. 26–30.
16. Смирных Л.И. Российский рынок труда: основные тенденции в результате реформ // Вестн. Воронеж. гос. ун-та. Сер. «Экономика и управление». 2006. № 2. С. 48–60.
17. Формы собственности в России: различия в заработной плате: препринт WP3/2009/05 / В.Е. Гимпельсон [и др.]. М.: Изд. дом Гос. ун-та – Высшей школы экономики, 2009. 52 с.
18. Савина Т.Н. Безработица как индикатор экономической безопасности в сфере занятости: региональный аспект // Экономический анализ: теория и практика. 2018. Т. 17. Вып. 2. С. 217–231.
19. Балацкий Е.В., Екимова Н.А. Доктрина высокотехнологичных рабочих мест в российской экономике. М.: Эдитус, 2013. 124 с.
20. Национальная идея России. В 6 т. Т. II. М.: Научный эксперт, 2012. 744 с.
21. Андрианова Е.В. Изменение парадигмы мотивации и ценностей труда в контексте развития новой экономической социологии // Вестн. Тюмен. гос. ун-та. Сер. «Социология». 2014. № 8. С. 57–63.
22. Молодежь современной России – ключевой ресурс модернизации / А.А. Шабунова [и др.]. Вологда: ИСЭРТ РАН, 2013. 148 с.
23. Шабунова А.А., Гужавина Т.А., Кожина Т.П. Доверие и общественное развитие России // Проблемы развития территории. 2015. № 2 (76). С. 7–19. URL: <http://www.volnc.ru/files/journal/issues/pdt-2015-2-76-695a6c01c3--ru.pdf>

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Устинова Ксения Александровна – кандидат экономических наук, старший научный сотрудник отдела исследования уровня и образа жизни населения. Федеральное государственное бюджетное учреждение науки «Вологодский научный центр Российской академии наук». Россия, 160014, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а. E-mail: ustinova-kseniya@yandex.ru. Тел.: +7(8172) 59-78-10.

Ustinova K.A.

LABOR ACTIVITY MOTIVES IN THE CONTEXT OF SOCIO-ECONOMIC TRANSFORMATIONS

The study presents an overview of domestic and foreign research devoted to the issues of motivation and stimulation of workers. The conclusion is made concerning the necessity of using an integrated approach, taking into account tangible and intangible aspects, as well as internal and external factors. According to the analysis of domestic research, the author highlights a number of stages of socio-economic transformations and shows some features of motivation of the population at each stage. It is determined that, despite the socio-economic changes associated with the transition to a market economy in the 1990s and with the transformation of the employment structure, the majority of the population continues to adhere to traditional labor attitudes, which are based on the desire for paternalism, job security, and unwillingness to take risks. Using the data of the monitoring of the quality of labor potential of the population of the Vologda Oblast for 2018, the author proves that such features of motivation are manifested in certain aspects of labor behavior and are associated with “passive” adaptation to changes in working life (for example – in the case of dismissal – employment in the same or related specialty; and much less frequently, the desire to attend retraining and advanced training courses). The conclusion is made about the prevalence of such features among the entire population in general and among young people in particular. A separate part of the study is devoted to the analysis of satisfaction of the population with certain motives and incentives in the context of the population working/not working within a creative specialty, as well as to the assessment of how satisfaction with motives and incentives affects certain parameters of labor productivity. It is shown that creative workers have higher productivity and wages, while the greatest differences between the selected groups were achieved in such positions as a transparent system of career growth and promotion, interest in the creative approach, an expanded social package. Such results demonstrate the importance of non-material incentives to increase the efficiency of the use of the potential of creative workers.

Socio-economic transformations, motives, incentives, use of potential.

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Ustinova Kseniya Aleksandrovna – Ph.D. in Economics, Senior Research Associate of the Department for Studies of Standard of Living and Lifestyles. Federal State Budgetary Institution of Science “Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences”. 56A, Gorky Street, Vologda, 160014, Russian Federation. E-mail: ustinova-kseniya@yandex.ru. Phone: +7(8172) 59-78-10.