



УДК 331.26
ББК 60.56

ДИНАМИКА УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ ПРОМЫШЛЕННЫХ РАБОТНИКОВ (НА ПРИМЕРЕ КРУПНЫХ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ г. ПЕНЗА)

Дубина Альбина Шагидулловна

Старший преподаватель кафедры управления инновациями
Пензенского регионального центра высшей школы (филиала)
Российского государственного университета инновационных технологий и предпринимательства
rgu@penza.net
ул. Красная, 38, 440026 г. Пенза, Российская Федерация

Аннотация. В статье исследуется динамика удовлетворенности промышленных работников на крупных промышленных предприятиях в 2011 и 2012 годах. Произведен анализ различных теоретических подходов к определению трудового поведения и удовлетворенности трудом, а также представлена авторская трактовка данных дефиниций. Представлена оценка социально-экономического положения города Пензы. Проводится сравнение характеристик работы на экономически успешных и экономически не успешных крупных промышленных предприятиях. Выявлено, что наиболее удовлетворены трудом работники успешных предприятий. Это связано с благоприятными условиями труда, достойной заработной платой и высоким престижем данных предприятий. Определена связь между факторами, влияющими на удовлетворенность работников своим трудом и трудовым поведением, трудовыми стратегиями и трудовой активностью.

Ключевые слова: отношение к труду, удовлетворенность трудом, трудовое поведение, мотивация, трудовые стратегии.

В изменяющихся условиях современного российского общества промышленность оказывает решающее воздействие на благополучность социально-экономического развития страны в целом. В настоящее время промышленная политика является одной из составных частей стратегии социального развития общества, основанной на системе отношений между государственными и местными органами власти, региональными субъектами, научными и общественными организациями по поводу формирования структурно-сбалансированного, конкурентоспособного производства, интеллектуальное целое которого представлено современным технологическим укладом. Однако необходимо конста-

тировать тот факт, что современные российские промышленные рабочие находятся в сложной, противоречивой ситуации, которая обусловлена общесистемными трансформационными процессами российского общества. В современной рабочей среде происходят сложные, подчас противоречивые процессы: меняется место, роль рабочего класса в обществе, его структура, ценности, качество и образ жизни. В отличие от других социальных групп, неудовлетворенных отдельными сторонами жизни, большая часть промышленных рабочих России оказалась депривированной по всем направлениям: в экономическом, социальном, политическом плане. Главной их целью становится выживание (Б.И. Максимов

[6], В.В. Трушков [12]). Все эти изменения непосредственно влияют на удовлетворенность рабочих своим трудом.

Проблема удовлетворенности трудом занимает практически центральное место в жизни каждого трудоспособного человека. Этой тематике уделяли большое внимание социологи, создавая различные теории, концепции, модели, вырабатывали практические рекомендации по применению своих теорий. Большой вклад в изучение удовлетворенности трудом внесли такие ученые, как К. Альдерфер [16], Д. Мак-Грегор [20], Д. Мак-Клелланд [19], А. Маслоу [17], Э. Мейо [18], А. Файоль [13], Ф. Херцберг [14], а также российские социологи: А.Г. Здравомыслов [3], В.С. Магун [5], В.Д. Патрушев [8], Ж.Т. Тощенко [11], В.А. Ядов [15] и др. На сегодняшний день в рамках социологии труда накоплен огромный массив данных, связанных с проблемой удовлетворенности работой.

Анализ различных теоретических подходов к определению трудового поведения позволил автору раскрыть его, как сознательно осуществляемые действия и поступки рабочего, связанные с сущностью его труда при выполнении различных видов работ, основанные на оценке своего положения в системе общественного разделения труда, соотношении роли и статуса, ценностных ориентаций, мотивов, связанных с требованиями производственного процесса [2].

Проблема удовлетворенности работником является весьма актуальной, в связи с этим был вызван исследовательский интерес. Автором были проведены социологические исследования среди работников крупных промышленных предприятий (2011 г., выборка многоступенчатая – на первом этапе гнездовая выборка, на втором – случайная выборка; $n = 496$, ОАО «Маяк», ОАО «Пензтяжпромартуратура», ОАО «Пензмаш», ООО «Заря»), опрос рабочих крупных промышленных предприятий г. Пензы «Динамика удовлетворенности своим трудом рабочих крупных промышленных предприятий» (2012 г., выборка случайная, $n = 720$, ОАО «Маяк», ОАО «Пензмаш», ООО «Заря»); а также проводились глубинные интервью с рабочими крупных промышленных предприятий г. Пензы «Социально-экономическое положение рабочих крупных промышленных предприятий в современном

обществе» (2012 г., $n = 8$, ОАО «Маяк», ОАО «Пензтяжпромартуратура», ОАО «Пензмаш», ООО «Заря»).

Пензенская область является дотационным регионом. Численность работающих на крупных и средних предприятиях г. Пензы за январь – декабрь 2013 г. составила 147,3 тыс. человек, или 66,5 % от общего количества работающих г. Пензы; уровень средней заработной платы по области составляет 20 649,3 руб. Наиболее высокими темпами в Пензенской области развиваются обрабатывающие производства. Автор проводит анализ обследованных крупных промышленных предприятий [6]. Деление предприятий происходит по социально-экономическим показателям, среди которых выделяет экономически успешные: ОАО «Маяк», ОАО «Пензтяжпромартуратура» и экономически не успешные: ОАО «Пензмаш», ООО «Заря».

По данным авторских социологических исследований было установлено, что для большинства промышленных рабочих труд представляет собой, прежде всего, источник получения средств к существованию (70,3 % респондентов), в некоторых случаях – ступень к дальнейшему продвижению по карьерной лестнице (20,8 %). При этом было установлено, что мотив к обогащению существенно преобладает среди других мотивов труда у рабочих успешных предприятий (80,3 % в целом по двум заводам), в отличие от рабочих экономически не успешных предприятий (60,2 %), что коррелирует с размером оплаты труда на этих предприятиях.

Результаты авторских социологических исследований показали, что наиболее удовлетворены трудом (уровень общей удовлетворенности) работники успешных предприятий (см. рисунок).

Результаты интервью с рабочими обследуемых предприятий также подтверждают вывод о более низкой удовлетворенности трудом работников экономически не успешных предприятий.

Интервью № 1 (муж., 52 года, декатажник ООО «Заря»): «...зарплата маленькая. Еле на жизнь хватает, трудишься с утра до вечера, а смысла нет, больше не заплатят,



Распределение ответов на вопрос «Оцените, какова степень удовлетворенности Вашей работой?»
(в % от числа опрошенных по каждому предприятию)

денег у завода нет. То оборудование выйдет из строя, пока его налаживаешь, работа останавливается. Да и продукция никуда не годится, кто ее купит? За эти деньги можно современную, хорошую технику купить, которая на нормальном оборудовании изготовлена, в нормальных условиях. Государство о нас не заботится, заказов не осуществляет. А так конкуренцию не выдерживаем. Теперь что, до пенсии бы дотянуть...».

Таким образом, данные исследования показывают, что большинство работников вынуждены работать на предприятиях в силу сложившейся обстановки с трудоустройством в стране. Как справедливо отмечает социолог П.М. Козырева: «...в ситуации резкого снижения стабильности занятости, постоянной угрозы безработицы работники все чаще вынуждены мириться с неудовлетворяющими их условиями труда...» [4, с. 37–48].

Повторное социологическое исследование показывает, что доля рабочих, низко оценивающих степень своей общей удовлетворенности, практически не меняется (69 % респондентов в 2011 г. и 67 % – в 2012 г.). Такая ситуация объясняется отсутствием улучшений условий и содержания труда. Несмотря на это, наблюдается увеличение числа рабочих с высокой самооценкой удовлетворенности трудом на 7 %, что, возможно, связано с заменой старого оборудования в некоторых подразделениях экономически успешных предприятий, и привело к расширению труда, большей содержательности работы, увеличе-

нию числа и разнообразия задач, выполняемых на том же уровне сложности [1].

Результаты социологического исследования позволили установить, что процент общей удовлетворенности рабочих в возрастной категории от 41 до 55 лет и старше выше, чем у их молодых коллег. Такая ситуация объясняется тем, что молодые рабочие больше сориентированы на карьеру, у них преобладают больше материальные притязания по сравнению с рабочими старшей возрастной группы. В связи с этим молодые рабочие готовы поступиться своими профессиональными возможностями в ущерб материальным потребностям. Абсолютно иная ситуация складывается среди рабочих в старшей возрастной категории. Работники пенсионного возраста больше склонны к стабильности в своем социальном и профессиональном статусе. Они не считают нужным получать новые компетенции, так как стремятся к реализации ранее накопленного опыта и знаний в своей профессиональной сфере. Такие рабочие меньше придают значение своему статусу и материальному положению; многие из них проработали на данных предприятиях большую часть трудовой жизни и являются наиболее лояльными по отношению к своему предприятию.

В результате авторского исследования было обнаружено, что существует взаимосвязь между факторами, влияющими на удовлетворенность работников своим трудом и трудовым поведением. Так, например, трудо-

вая активность и экономическая эффективность работников с высокой удовлетворенностью трудом выше, чем у работников с низким уровнем удовлетворенности трудом, следовательно, их трудовая активность и эффективность снижаются.

Удовлетворенность трудом можно считать одним из критериев поведения сотрудника в организации с точки зрения его эффективности: если степень удовлетворенности трудом у сотрудника низкая, то и его поведение в организации не будет эффективным. А так как удовлетворенность трудом является таким фактором, который может влиять на эффективность работы организации, то рассмотрение данного аспекта является достаточно перспективным.

В результате авторского социологического исследования (2012 г.) было выявлено, что в целом большинство рабочих промышленных предприятий достаточно высоко оценивают степень своей трудовой активности, при этом на успешном предприятии уровень самооценки трудовой активности выше, чем на экономически не успешном. Это связано с большим объемом выполняемых работ, что нельзя сказать об успешных предприятиях, работа на которых проходит в четыре смены. На экономически не успешных предприятиях практически отсутствуют заказы, поэтому работа в таких организациях порой останавливается, в связи с этими обстоятельствами трудовая активность рабочих снижается.

Проведенное социологическое исследование показало, что существует зависимость между степенью трудовой активности и общей удовлетворенностью рабочих своим трудом. То есть чем больше он удовлетворен своим трудом, тем выше степень трудовой активности работника, и наоборот. В результате авторского исследования было обнаружено, что рабочие, удовлетворенные своим трудом, в высокой степени оценивают свою трудовую активность, что нельзя сказать о работниках с низкой самооценкой удовлетворенности трудом.

Подводя итог результатов авторских социологических исследований, можно сказать, что наиболее удовлетворены трудом работники успешных предприятий. Это связано с благоприятными условиями труда, достойной

заработной платой и высоким престижем данных предприятий. Тем не менее, как показали исследования, любая положительная тенденция развития предприятия на экономическом и социальном уровне на экономически не успешных предприятиях вызывает повышение удовлетворенности работников своим трудом. Следовательно, в интересах руководства организации создать для работников благоприятные условия труда для успешного развития предприятия. Таким образом, оценивая ситуацию на крупных промышленных предприятиях в разные временные периоды, можно сделать вывод, что на степень удовлетворенность трудом влияет большое количество факторов. Отсутствие хотя бы одного из них может привести к негативным результатам.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Дубина, А. Ш. Социальный эффект государственной поддержки промышленных предприятий (на примере крупных промышленных предприятий г. Пензы) / А. Ш. Дубина // Четвертая Международная научно-практическая социологическая конференция «Продолжая Грушина». 27–28 февраля 2014 г. – М.: ВЦИОМ, 2014. – С. 86–88.
2. Дубина, А. Ш. Анализ современного состояния промышленности Пензенского региона / А. Ш. Дубина // XI Международная научно-методическая конференция «Инновации в науке, образовании и бизнесе». – Электрон. текстовые дан. – Режим доступа: http://rgu-penza.ru/mni/content/files/2013_Dybina.pdf. – С. 20–28.
3. Здравомыслов, А. Г. Человек и его работа в СССР и после / А. Г. Здравомыслов, В. А. Ядов. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Аспект Пресс, 2003. – 485 с.
4. Козырева, П. М. Некоторые тенденции адаптационных процессов в сфере труда / П. М. Козырева // Социологические исследования. – 2005. – № 9. – С. 37–48.
5. Магун, В. С. Трудовые ценности российского населения: социалистическая модель и постсоциалистическая реальность / В. С. Магун // Куда идет Россия? Альтернативы общественного развития / под общ. ред. Т. И. Заславской. – М.: Аспект Пресс, 1995. – 289 с.
6. Максимов, Б. И. Состояние и динамика социального положения рабочих в условиях трансформации / Б. И. Максимов // Социологические исследования. – 2008. – № 12. – С. 54–62.
7. Официальный сайт администрации города Пензы – Промышленность. – Электрон. текстовые

дан. – Режим доступа: <http://www.penza-gorod.ru/doc2-13.html>. – Загл. с экрана.

8. Патрушев, В. Д. Труд и досуг рабочих (бюджет времени, ценностные мотивы) / В. Д. Патрушев. – М. : Изд-во Ин-та социологии РАН, 2006. – 326 с.

9. Социально-экономическое положение Пензенской области в 2011 году. – Электрон. текстовые дан. – Режим доступа: penza.ru/files/external_link/socialyno...oblasti.doc. – Загл. с экрана.

10. Темницкий, А. Л. Рабочие реформируемой России как объект социологических исследований / А. Л. Темницкий // Мир России. – 2006. – № 2. – С. 79–107.

11. Тощенко, Ж. Т. Социология труда / Ж. Т. Тощенко. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2008. – 423 с.

12. Трушков, В. В. Современный рабочий класс России в зеркале статистики / В. В. Трушков // Социологические исследования. – 2002. – № 2. – С. 45–51.

13. Файоль, А. Общее и промышленное управление / А. Файоль. – М. : Журнал «Контроллинг», 1992. – 112 с.

14. Херцберг, Ф. Мотивация к работе / Ф. Херцберг, Б. Моснер, Б. Блох Снидерман ; пер. с англ. Д. А. Куликова. – М. : Вершина, 2007. – 240 с.

15. Ядов, В. А. Становление трудовых отношений в постсоветской России / В. А. Ядов. – М. : Академический проект, 2004. – 320 с.

16. Alderfer, C. P. Existence, Relatedness and Growth: Human Needs in Organizational Settings / C. P. Alderfer. – N. Y. : The Free Press, 1972. – 813 p.

17. Maslow, A. N. Motivation and Personality / A. N. Maslow. – N. Y. : Harper and Row, 1970. – 236 p.

18. Mayo, E. The Social Problems of an Industrial Civilization / E. Mayo. – Cambridge, Mass. : Harvard University, 1945. – 379 p.

19. McClelland, D. Power: The Inner Experience / D. McClelland. – N. Y. : Irvington, 1975. – 721 p.

20. McGregor, D. M. The Human Side of Enterprise / D. M. McGregor. – N. Y. : McGraw-Hill, 1960. – 250 p.

REFERENCES

1. Dubina A.Sh. Sotsialnyy effekt gosudarstvennoy podderzhki promyshlennykh predpriyatiy (na primere krupnykh promyshlennykh predpriyatiyakh g. Penzy) [Social Effect of State Support to Industrial Enterprises (on the example of large industrial enterprises of Penza)]. *Chetvertaya mezhdunarodnaya nauchno-prakticheskaya sotsiologicheskaya konferentsiya "Prodolzhatyа Grushina". 27-28 fevralya 2014 g.* [4th International Research and Practice Sociological Conference "Going on Grushin, February 27-28, 2014]. Moscow, VTsIOM Publ., 2014, pp. 86-88.

2. Dubina A.Sh. Analiz sovremennogo sostoyaniya promyshlennosti Penzenskogo regiona [The

Analysis of Modern State of Industry in Penza Region]. *XI Mezhdunarodnaya nauchno-metodicheskaya konferentsiya "Innovatsii v nauke, obrazovanii i biznese"* [11th International Research and Methodical Conference "Innovations in Science, Education and Business"]. Available at: http://rgu-penza.ru/mni/content/files/2013_Dybina.pdf. pp. 20-28.

3. Zdravomyslov A.G., Yadov V.A. *Chelovek i ego rabota v SSSR i posle* [A Man and His Work in USSR and After]. 2nd ed., rev. and add. Moscow, Aspekt Press Publ., 2003. 485 p.

4. Kozyreva P.M. Nekotorye tendentsii adaptatsionnykh protsessov v sfere truda [Some Tendencies of Adaptative Processes in Labour Sphere]. *Sotsiologicheskie issledovaniya*, 2005, no. 9, pp. 37-48.

5. Magun V.S. Trudovye tsennosti rossiyskogo naseleniya: sotsialisticheskaya model i postsotsialisticheskaya realnost [Labour Values of Russian Population: Socialistic Model and Post Socialistic Reality]. Zaslavskaya T.I., ed. *Kuda idet Rossiya? Alternativy obshchestvennogo razvitiya* [Where is Russia Going? Alternatives of Social Development]. Moscow, Aspekt Press, 1995. 289 p.

6. Maksimov B.I. Sostoyanie i dinamika sotsialnogo polozheniya rabochikh v usloviyakh transformatsii [State and Dynamics of Social Status of Workers in the Conditions of Transformation]. *Sotsiologicheskie issledovaniya*, 2008, no. 12, pp. 54-62.

7. *Ofitsialnyy sayt administratsii goroda Penzy – Promyshlennost* [The Official Website of Penza City Administration. Industry]. Available at: <http://www.penza-gorod.ru/doc2-13.html/>.

8. Patrushev V.D. *Trud i dosug rabochikh (byudzhет времени, tsennostnyye motivy)* [Labour and Leisure of Workers (budget of time, value motives)]. Moscow, Izd-vo In-ta sotsiologii RAN, 2006. 326 p.

9. *Sotsialno-ekonomicheskoe polozhenie Penzenskoy oblasti v 2011 godu* [Social and Economic State of Penza Region in 2011]. Available at: <http://www.penza-gorod.ru/externallink/socialyno...oblasti.doc>.

10. Temnitskiy A.L. Rabochie reformiruemy Rossii kak obyekt sotsiologicheskikh issledovaniy [Workers of Reformed Russia as the Object of Sociological Studies]. *Mir Rossii*, 2006, no. 2, pp. 79-107.

11. Toshchenko Zh.T. *Sotsiologiya truda* [Sociology of Labour]. Moscow, YUNITI-DANA Publ., 2008. 423 p.

12. Trushkov V.V. Sovremennyy rabochiy klass Rossii v zerkale statistiki [Contemporary Working Class in Russia in the Mirror of Statistics]. *Sotsiologicheskie issledovaniya*, 2002, no. 2, pp. 45-51.

13. Fayol A. *Obshchee i promyshlennoe upravlenie* [General and Industrial Management]. Moscow, Zhurnal "Kontrolling" Publ., 1992. 112 p.

14. Khertsberg F., Mosner B., Sniderman B. *Motivatsiya k rabote* [The Motivation to Work]. Moscow, Vershina Publ., 2007. 240 p.

15. Yadov V.A. *Stanovlenie trudovykh otnosheniy v postsovetskoy Rossii* [The Development of Labour Relations in Post-Soviet Russia]. Moscow, Akademicheskii proekt Publ., 2004. 320 p.

16. Alderfer C.P. *Existence, Relatedness and Growth: Human Needs in Organizational Settings*. N. Y., The Free Press, 1972. 813 p.

17. Maslow A.N. *Motivation and Personality*. N. Y., Harper and Row, 1970. 236 p.

18. Mayo E. *The Social Problems of an Industrial Civilization*. Cambridge, Mass., Harvard University, 1945. 379 p.

19. McClelland D. *Power: The Inner Experience*. N. Y., Irvington, 1975. 721 p.

20. McGregor D.M. *The Human Side of Enterprise*. N. Y., McGraw-Hill, 1960. 250 p.

THE DYNAMICS OF INDUSTRIAL WORKERS' SATISFACTION WITH LABOUR (ON THE EXAMPLE OF LARGE INDUSTRIAL ENTERPRISES OF PENZA)

Dubina Albina Shagidullova

Assistant Professor, Department of Innovations Management,
Penza Regional Center of the Higher School (Branch),
Russian State University of Innovative Technologies and Entrepreneurship
rgu@penza.net
Krasnaya St., 38, 440026 Penza, Russian Federation

Abstract. The article examines the dynamics of industrial workers' satisfaction with labour in large industrial enterprises in 2011 and 2012 and presents the estimation of social and economic situation in Penza. The author compares the characteristics of labour in economically successful and economically unsuccessful large industrial enterprises. It is revealed that the employees of successful enterprises are more satisfied with labour. It is connected with favorable working conditions, decent wages and high prestige of such enterprises. The author determines the factors influencing employees' satisfaction with their labour and labor behavior, employment strategies and labor activity.

Key words: attitude to labour, labour satisfaction, labor behavior, motivation, employment strategies.