М. Б. Перфильева

МЕТОДИКА ОЦЕНКИ МОТИВАЦИОННЫХ ФАКТОРОВ ОРГАНИЗАЦИЙ, ВЛИЯЮЩИХ НА ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ САМОАКТУАЛИЗАЦИЮ РАБОТНИКА

Социальные условия организаций являются основанием для роста эффективности труда, при этом они могут становиться факторами, ориентирующими работника на определенные цели. Это связано со спецификой качества трудовой жизни в отдельных организациях. Данная методика определяет показатели качества трудовой жизни работников на основе оценок работниками их основных характеристик: квалификация; профессиональные знания и умения; система оценки труда; возможности и необходимость дополнительного заработка; условия труда; удовлетворенность трудом; отношение к организации; участие в принятии производственных решений; влияние работы на личную жизнь. В процессе анализа оценок работниками основных характеристик качества трудовой жизни были выявлены 12 показателей. В качестве основных данных использованы данные анкетного опроса. А в качестве проверочных — данные, полученные в ходе анализа документов служб персонала организаций.

Ключевые слова: социологическое исследование, социальные условия организации, качество трудовой жизни; условия труда; мотивация трудовой деятельности, удовлетворенность трудом, профессиональная самоактуализация.

M. Perfilieva

A METHOD OF ESTIMATING MOTIVATION FACTORS OF ORGANIZATIONS INFLUENCING PROFESSIONAL SELF-ACTUALIZATION OF THE EMPLOYEE

Social conditions of organizations are the basis for labour efficiency growth and they may be regarded as factors orienting the employee for certain goals. This is related to the specificity of quality of labour life in some organizations. The suggested method identifies the quality of employees' labour life on the basis of employees' estimations of the following basic characteristics: Qualification; Professional knowledge and abilities; System of labour evaluation; possibilities and necessity of Additional earnings; Working conditions; job Satisfaction; Attitude to the organization; Participation in decision making; Impact of work on private life. The analysis of the employees' estimations allowed to identify 12 indicators. Questionnaire data were used as the

main research data, and an analysis of documents of Personnel Departments was used for verification.

Keywords: quality of labour life; social organization conditions; working conditions; social programs of organization; organizational commitment; job satisfaction; labour motivation, professional self-actualisation.

Создание приемлемых социальных условий является основанием для роста эффективности труда. Между тем сами условия организации могут становиться факторами, мотивирующими, ориентирующими работника на определенные цели. Это связано со спецификой качества трудовой жизни в отдельных организациях. Социологическое исследование, проведенное автором в трех организациях Санкт-Петербурга, установило показатели качества трудовой жизни работников, отражающие факторы, специфическим образом мотивирующие работников.

Материалы прикладных социологических исследований

«Параметры качества трудовой жизни организаций Санкт-Петербурга». Исследование включает в себя стандартизированный сплошной опрос работников трех предприятий (опрошено не менее 89% работников этих предприятий, выборка репрезентативна по полу, возрасту, образованию, должности), анализ документов служб персонала этих организаций и сводный анализ. Инициативное исследование (руководители: д-р социол. наук, проф. Н. Л. Захаров, М. Б. Перфильева). Индекс КТЖ-09.

Данные по качеству трудовой жизни получены на основании опроса работников и анализа документов служб персонала трех организаций. Организация «А» — осуществляет финансовую деятельность (списочная численность персонала на февраль 2005 г. — 547; из них опрошено 498 — 91%). Организация «Б» оказывает образовательные услуги (численность — 128, опрошено 119, или 93%). Организация «В» осуществляет производственную деятельность (численность — 1252; опрошено 1114 — 89%).

В процессе исследования изучалась оценка работниками основных характеристик качества трудовой жизни в этих организациях:

1. *Квалификация*, определяемая по трудовому стажу работника по профессии и в организации, соотносимая с его должностью.

2. *Профессиональные знания и умения,* которые работник приобрел, развил или, наоборот, утратил, работая в организации; а в этой связи исследуется оценка работником влияния организации на изменение знаний и умений.

3. *Система оценки труда* в организации (или система заработной платы, вознаграждения и наказания), рассматриваемая с точки зрения работников — насколько она удовлетворительна, справедлива и принята общественным мнением профессиональных групп.

4. Возможности и необходимость *дополнительного заработка*.

5. *Условия труда*.

6. *Удовлетворенность трудом* с точки зрения возможности проявления свободы, инициативы; интерес к самому процессу труда, возможность видеть его результаты.

7. *Отношение к организации*, отношение к ее деятельности, руководству, к трудовому коллективу, гордость за организацию.

8. *Участие в принятии производственных решений* — возможность внедрять выработанные работниками технические предложения, влиять на ротацию руководителей и на финансовые решения организации.

9. *Влияние работы на личную жизнь.*

В процессе анализа оценок работниками основных характеристик качества трудовой жизни были выявлены 12 показателей, каждый из которых объединял в себе группы данных, полученных в ходе исследования. В качестве основных данных использованы данные анкетного опроса. А в качестве проверочных — данные, полученные в ходе анализа документов служб персонала организаций.

Показатели качества трудовой жизни:

1. Социально-психологическая атмосфера в организации.
2. Рост профессиональных знаний и умений.
3. Требования организации к стажу и к образованию претендентов на вакансии.
4. Удовлетворенность доходами, получаемыми работниками от организации.
5. Дополнительные доходы, получаемые работниками вне организации.
6. Возможность участия в принятии производственных решений.
7. Условия труда.
8. Удовлетворенность трудом.
9. Влияние работы на личную жизнь.
10. Текучесть кадров.
11. Структура стажа работников.
12. Служебный рост.

Используемые для анализа показатели представляют собой данные по определенному набору вопросов анкеты. Все варианты ответов каждого из вопросов анкеты построены по принципу ранговой шкалы и рассчитываются по методу шкалограммного анализа Луи Гутмана [1; 3, с. 225–228; 4, с. 175–180]. Оценки ранговых шкал сведены к общему 100-балльному рейтингу таким образом, что при использовании трех индикаторов самому высшему присваивается цена 100 баллов, второму — 50, третьему — 0; при использовании пяти индикаторов самому высшему присваивается 100 баллов, следующему — 75, следующему — 50, следующему — 25, последнему — 0. Данные по каждому вопросу приобретают выражение в баллах на основе расчета среднего взвешенного по формулам:

$x_в = (i_1\% * 100 + i_2\% * 50 + i_3\% * 0) / (i_1\% + i_2\% + i_3\%)$ — для трех индикаторов;

$x_в = (i_1\% * 100 + i_2\% * 75 + i_3\% * 50 + i_4\% * 25 + i_5\% * 0) / (i_1\% + i_2\% + i_3\% + i_4\% + i_5\%)$ — для пяти индикаторов,

где $x_в$ — среднее взвешенное арифметическое, $i_1\%, i_2\%, i_3\%, i_4\%, i_5\%,$ — индикаторы соответствующих рангов, выраженные в процентах (соответственно ответам респондентов).

Для анализа данных по качеству трудовой жизни в трех исследуемых организациях автором разработана методика расчета показателей, характеризующих КТЖ.

1. Показатель «социально-психологическая атмосфера организации».

Этот показатель агрегирован из данных, представляющих отношения работников к *руководству*, *коллективу*, *организации*.

Первоначально числовые показатели по каждому из указанных вопросов приводятся к 100-балльному рейтингу, далее производится расчет средневзвешенного по группам (отношение: *а) к руководству*, *б) к коллективу*, *в) к организации*) и далее — общее средневзвешенное, представляющее собой искомый показатель.

Таблица 1

Социально-психологическая атмосфера организации

Показатель	*«А»*	*«Б»*	*«В»*
Отношение к руководству	41,4	52,8	54,4
Отношение к коллективу	60,2	64,6	57,2
Отношение к организации	59,7	82,4	86,5
АГРЕГИРОВАННАЯ ОЦЕНКА АТМОСФЕРЫ	53,7	66,6	66,0

Общие показатели социально-психологической атмосферы в коллективах организаций имеют примерно одинаковые значения. Вместе с тем наблюдается явно выраженное, отличающееся от других отношение работников предприятия «А» к своей

организации, другими словами, их лояльность заметно ниже.

В целом работники «А» оценивают социально-психологический климат в своей организации как средний (53,7), тогда как работники «Б» (66,6) и «В» (66,0) воспринимают его выше среднего уровня.

2. Показатель «рост профессиональных знаний и умений».

Показатель агрегирован данными, представляющими оценку работниками приобретенных в организации профессиональных знаний и умений, т. е. их оценку возможности приобретать профессиональные знания и умения благодаря своей организации.

Таблица 2

Характеристика приобретенных знаний и умений

Показатель	*«А»*	*«Б»*	*«В»*
Приобретение знаний и умений	82,97	65,49	65,81

3. Показатель «требования к стажу и образованию» (табл. 3)

Показатель агрегирован данными, характеризующими образование и стаж работы по профессии. Анкетные данные соотнесены с данными документов служб персонала организации, расхождение составило максимум 1,7%. Это дает возможность использовать в анализе анкетные данные как основные.

Требования к стажу и к образованию существенно отличаются у организации «Б», в этой организации требуется определенный уровень претендента на вакансию: образование — кандидат наук и профессиональный стаж — не менее трех лет (что в целом дает показатель 74,41). Уровень требований к претендентам на вакансии в организации «А» и «В» значительно ниже и примерно одинаков (показатель соответственно: 58,83 и 49,48). Имеются некоторые отличия в требованиях к образованию (для «А» требуется высшее образование, для «В» — среднее профессиональное, что и фиксируется в сводных по образованию баллах: 67,03 и 48,18 соответственно) и к стажу (для обеих организаций сводные показатели по стажу примерно равны 44,64 — для «А» и 48,18 — для «В», что соответствует одному году стажа).

4. Показатель «удовлетворенность доходами, получаемыми в организации» (табл. 4).

Этот показатель выстраивается из данных, представляющих оценку работниками своих доходов в сравнении с доходами других (как работающих в самой организации, так и за ее пределами).

Таблица 3

Характеристика исходных требований к стажу и к образованию

Показатели	«А»	«Б»	«В»
Требуемый для организации уровень образования (в баллах)	67,03	82,10	50,79
Требуемый для организации уровень образования	Высшее полное профессиональное (специалист)	Кандидат наук	Среднее профессиональное (техникум, колледж)
Требуемый для организации стаж работы по специальности (в баллах)	44,64	66,72	48,18
Требуемый исходный стаж	1 год	3 года	1 год
Средний профессиональный стаж работы	5,9 лет	9 лет	6,3 лет
Агрегированный требуемый уровень образования и стажа (в баллах)	55,83	74,41	49,48

Таблица 4

Удовлетворенность доходами

Показатели	*«А»*	*«Б»*	*«В»*
Внешняя сторона удовлетворенности	30,37	16,81	54,71
Внутренняя сторона удовлетворенности	32,03	13,03	50,49
Агрегированная оценка удовлетворенности доходами	31,20	14,92	52,60

Показатели существенно различаются в исследуемых организациях: работники «Б» практически не удовлетворены сравнением своей зарплаты с доходами коллег из внешнего окружения (удовлетворенность — 14,92 баллов); работники «А» удовлетворены на треть (31,20); работники «В» — на половину (52,6).

5. Показатель «получение дополнительного дохода».

Этот показатель агрегирован из данных, характеризующих возможность работника иметь дополнительный заработок. Расчет баллов по каждому вопросу проводится аналогично показателям 1–4, а далее по формуле:

$$M \cdot P, \qquad (1)$$

где M — среднее число баллов, характеризующих возможность работника иметь дополнительный заработок; P — данные, характеризующие долю работников, получающих дополнительный заработок.

Наивысший показатель по дополнительному заработку имеет организация «Б» (75,6), средний уровень — «В» (39,2) и практически лишены дополнительного заработка работники организации «А» (15,1).

В целом наблюдается закономерность: если работники, будучи неудовлетворенными зарплатой в своей организации, имеют возможность получать достаточный дополнительный доход, то они столь же удовлетворены своими доходами, как и те работники, которые получают достаточный заработок в своей организации.

Необходимо зафиксировать еще одну зависимость — возможность для работника получать дополнительный доход вне своей организации отнюдь не влияет на его симпатии к своей организации: так, работники «Б» оценивают свою организации в 82,4 балла.

6. Показатель «участие в принятии производственных решений».

Показатель агрегирован данными, представляющими оценку работниками их возможности участия в принятии производственных решений в своей организации.

Таблица 5

Участие в принятии решений

Показатели	*«А»*	*«Б»*	*«В»*
Участие работников в принятии производственных решений	37,9	52,9	13,9

7. Показатель «условия труда».

Показатель агрегирован данными, представляющими характеристику работниками условий труда в организации.

Таблица 6

Условия труда

Показатели	*«А»*	*«Б»*	*«В»*
Условия труда	75,8	62,3	75,3

8. Показатель «удовлетворенность трудом».

Показатель агрегирован данными, выражающими степень удовлетворенности работников трудом в своей организации.

Таблица 7

Удовлетворенность трудом

Показатели	*«А»*	*«Б»*	*«В»*
Удовлетворенность трудом	69,6	71,7	60,3

9. Показатель «влияние работы на личную жизнь».

Показатель агрегирован данными, выражающими оценку работниками степени положительного влияния организации, в которой они работают, на их личную жизнь.

Таблица 8

Влияние работы на личную жизнь

Показатели	*«А»*	*«Б»*	*«В»*
Влияние работы на личную жизнь	53,0	63,9	54,4

Несколько отличается расчет показателей 10–12.

10. Показатель «текучесть кадров»

Расчет этого показателя опирается на формулу «стабильности кадров», предложенную А. Л. Кузнецовым [2, с. 126]:

$$СтК = N_c/N, \qquad (2)$$

где *СтК* — коэффициент стабильности кадров; N_c — численность работников со стажем работы на данном предприятии пять и более лет; *N* — общая численность работающих.

Необходимо подчеркнуть, что, по мнению А. Л. Кузнецова, критерий стабильности кадров соответствует $СтК \geq 0{,}8$. В этом исследовании, где данные приведены к 100-балльному рейтингу, коэффициент стабильности $СтК \geq 80$. Вместе с тем в данном исследовании:

$$N_c/N = Ср + Ст.$$

А в таком случае формула (2) может иметь вид

$$СтК = Ср + Ст.$$

Исходя из формулы (2) имеем для организации «А»

$$СтК_А = 12{,}0 + 24{,}7 = 36{,}7.$$

Для организации «Б»:

$$СтК_Б = 35{,}3 + 49{,}6 = 84{,}9.$$

Для организации «В»:

$$СтК_В = 47{,}2 + 13{,}4 = 60{,}6.$$

Исходя из критерия, предложенного А. Л. Кузнецовым, стабильность кадров имеет место только в организации «Б» ($СтК_Б = 84{,}9$, т. е. $СтК \geq 80$). В двух других организациях высока текучесть кадров, однако при этом необходимо признать, что уровень текучести кадров в организации «В» близок к состоянию «стабильность кадров».

В таком случае стабильное состояние кадров — в «Б» (84,9), низкая текучесть кадров — в «В» (60,6), высокая текучесть кадров — в «А» (36,7).

11. Показатель «структура стажа работников».

Распределение персонала организации по стажу формирует три группы работников: проработавшие в организации 5 и менее лет («молодые» работники); проработавшие более пяти, но не более 10 лет — «средние» работники; проработавшие более 10 лет — «старые» работники. Соотношение этих трех групп работников теоретически предполагает три вида структур: «молодая» — группа «молодых» работников больше численности каждой из групп «средних» и «старых» в отдельности (рис. 1); «средняя» — группа средних больше любой из групп «молодых» или «старых» (рис. 2); «старая» — аналогично (рис. 3). Это может быть выражено формулами (3), (4), (5).

$$М > (Ср + Ст) / 2. \qquad (3)$$

Численность «молодых» работников (М) больше, чем средняя величина «средних» (Ср) и «старых» (Ст). Данное распределе-

ние работников по стажу назовем условно «молодым». Такое распределение оказалось характерным для организации «А», где «молодые» составили 63,3%, «средние» — 12,0%, а «старые» — 24,7%. (Основные, анкетные, данные расходились с данными, полученными из документов служб персонала не больше, чем на 1,1%, что дает основание использовать их и в дальнейшем как основные). В таком случае формула (3) имеет значение

$$63{,}3 > (12{,}0 + 24{,}7)/2 = 63{,}3 > 18{,}4.$$

Рис. 1. «Молодая» структура

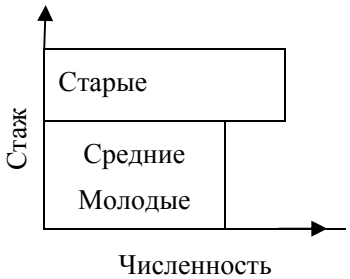

Рис. 2. «Старая» структура

$$Ст > (Ср + М) / 2. \qquad (4)$$

Численность «старых» (Ст) больше, чем средняя величина «средних» (Ср) и «молодых» (М). Такое распределение работников по стажу назовем условно «старым». Данное распределение оказалось характерным для организации «Б», где «старые» — 49,6%, «средние» — 35,3%, а «молодые» составили — 15,1% (расхождение с данными, полученными из документов службы персонала, не обнаружено). В таком случае формула (4) имеет значение

$$49{,}6 > (35{,}3 + 15{,}1)/2 = 49{,}6 > 25{,}2$$

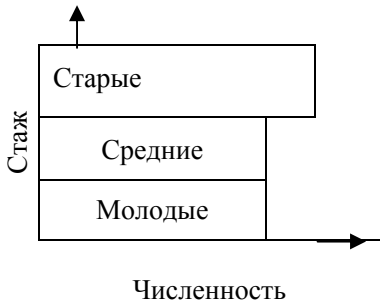

Рис. 3. «Средняя» структура

$$Ср > (Ст + М) / 2. \qquad (5)$$

Численность «средних» (Ср) больше, чем средняя величина «старых» (Ст) и «молодых» (М). Такое распределение работников по стажу назовем условно «средним». Это распределение оказалось характерным для организации «В», где «средние» составили 47,2%, а «молодые» — 39,4% и «старые» — 13,4% (основные, анкетные, данные расходились с данными, полученными из документов служб персонала самое большее на 1,3%, что дает основание использовать их и в дальнейшем как основные). В таком случае формула (5) имеет значение

$$47{,}2 > (39{,}4 + 13{,}4)/2 = 47{,}2 > 26{,}4.$$

Таким образом, «А» — «молодая» организация, «Б» — «старая», «В» — «средняя».

Показатель «структура стажа» демонстрирует, для какой категории работников по стажу работы в организации сложились наиболее благоприятные условия. Данный показатель указывает на категорию работников, но не определяет факторы, повлиявшие на возникновение этих благоприятных условий. Вместе с тем именно данный показатель является исходным для определения специфических различий других показателей, сравнительный анализ которых помогает определить факторы, характеризующие благоприятные условия.

12. Показатель «служебного роста».

Анализ документов служб персонала дает следующие результаты: за пять лет повысили свой профессионально-служебный

статус и заняли должности, требующие более высокой квалификации, чем прежде: в организации «А» — 18,5%, в «Б» — 34,5%, в «В» — 51,2% работников. Примем долю повысивших статус как коэффициент служебного роста. Между тем здесь необходимы некоторые уточнения.

Данные, зафиксированные в таблицах 9 и 10, демонстрируют, что повышение статуса для работников, имеющих стаж работы до года, связано с изменением должности стажера (ученика и т. п.) на статус основного работника, поэтому стаж до одного года не является показательной характеристикой служебного роста.

Согласно данным, в организациях «А» и «Б» служебный рост типичен для работников со стажем 5–10 лет. При этом в организации «А» служебный рост практически отсутствует у «молодых» (стаж 1–5 лет) работников и значительно снижается по сравнению со средней группой, но тем не менее характерен для «старых» (стаж свыше 10 лет) работников. Между тем в «Б» служебный рост свойственен как «старым», так и «молодым». Отличается характер служебного роста в организации «В»: он ориентирован в первую очередь на «молодых» и лишь во вторую очередь — на «средних».

Таблица 9

Распределение по стажу среди работников, повысивших свой профессионально-служебный статус, %

Доля работников со стажем работы в организации	*А*	*Б*	*В*
до одного года от общего числа повысивших свой статус (как правило, с должности ученика, стажера и т. п.)	32,6	0,0	12,3
от одного года до пяти лет от числа всех работников, повысивших свой статус	2,2	17,1	45,6
от пяти до 10 лет от числа всех работников, повысивших свой статус	40,2	63,4	36,8
свыше 10 лет от числа всех работников, повысивших свой статус	25,0	19,5	5,3
Всех работников, повысивших свой статус	100,0	100,0	100,0

Таблица 10

Доля работников, повысивших свой профессионально-служебный статус, в группах по стажу, %

Доля работников со стажем работы в организации	*А*	*Б*	*В*
до одного года, повысивших свой профессиональный статус (как правило, с должности ученика, стажера и т. п.)	76,9	0,0	64,2
Доля не повысивших статус	23,1	100	35,8
от одного года до пяти лет, повысивших свой профессиональный статус (как правило, с должности ученика, стажера и т. п.)	0,6	38,9	59,2
Доля не повысивших статус	99,4	61,1	40,8
от пяти до 10 лет, повысивших свой профессиональный статус (как правило, с должности ученика, стажера и т. п.)	61,7	61,9	39,9
Доля не повысивших статус	38,3	38,1	60,1
свыше 10 лет, повысивших свой профессиональный статус (как правило, с должности ученика, стажера и т. п.)	18,7	13,6	20,1
Доля не повысивших статус	81,3	86,4	79,9

В таком случае можно утверждать, что в организациях «А» и «Б» существуют благоприятные условия для служебного роста работников со «средним» (от пяти до 10 лет) стажем, тогда как в «В» — для «молодых» работников (стаж до пяти лет). Обозначим структуру служебного роста организации «А» и «Б» как «среднюю», «В» — как «молодую».

Представленные данные позволяют определить мотивационные факторы, характеризующие трудовое поведение работников. Организация «А» ориентирована на прием молодых людей, имеющих небольшой профессиональный опыт. Она обеспечивает этим молодым людям приобретение достаточного профессионального опыта, но при этом ограничивает их возможности в служебном росте, заработке и участии в принятии решений. Тем самым условия организации мотивируют работников, прежде всего молодых, на активное приобретение опыта. Получив его, работники уходят в другие организации, где они могут реализовать те интересы, которые в этой организации удовлетворить невозможно.

Большинство показателей организации «Б» достаточно высоки, их значение относительно выше, чем в других организациях. Между тем работники фактически не удовлетворены уровнем заработка в своей организации (14,9). Но это не влияет ни на стабильность кадров (84,9 — самый высокий относительный показатель), ни на отношение к своей организации (исследования подтвердили весьма высокий уровень лояльности к организации и комфортную социально-психологическую атмосферу). Условия организации допускают возможность дополнительного заработка и одновременно мотивируют работников на поиск дополнительного заработка и самоактуализацию за пределами своей организации.

Показатели организации «В» — преимущественно среднего уровня. Но в организации имеется достаточно высокий показатель обеспечения возможности приобрести профессиональные знания и умения, что в сочетании с «молодой» структурой служебного роста и средним уровнем требований к набору новых сотрудников открывает возможности профессиональной самоактуализации именно для «молодых» работников. Эти условия выступают источником трансформации существующей структуры стажа, омолаживая ее, т. е. превращая ее в оптимальную («молодых» больше, чем «средних»; «средних» больше, чем «старых»).

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Гуттман Л.* Основы шкалограммного анализа // Математические методы в современной буржуазной социологии. М.: Прогресс, 1966.

2. *Кузнецов А. Л.* Социальные стратегии предприятия. Ижевск: Изд-во ИжГТУ, 2000.

3. Рабочая книга социолога. М.: Наука, 1976.

4. *Ядов В. А.* Стратегия социологического исследования. Описание, объяснение, понимание социальной реальности. М.: Добросвет, 1999.

REFERENCES

1. *Guttman L.* Osnovy shkalogrammnogo analiza // Matematicheskie metody v sovremennoj burzhuaznoj sociologii. M.: Progress, 1966.

2. *Kuznecov A. L.* Social'nye strategii predprijatija. Izhevsk: Izd-vo IzhGTU, 2000.

3. Rabochaja kniga sociologa. M.: Nauka, 1976.

4. *Jadov V. A.* Strategija sociologicheskogo issledovanija. Opisanie, objasnenie, ponimanie social'noj real'nosti. M.: Dobrosvet, 1999.