

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ УСТОЙЧИВЫХ МОДЕЛЕЙ ОТНОШЕНИЯ ПЕРСОНАЛА К СВОЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Социологические исследования открывают возможность оценить институциональные тенденции в сфере современных трудовых отношений. В настоящее время изменился уровень притязаний работников к уровню оплаты и к условиям труда, тогда как работодатели не всегда это осознают, что приводит к длительному напряжению в организациях. Социальные условия организации, в конечном итоге, формируют устойчивые модели отношений к организации, мотивационные модели трудового поведения. Социологические исследования позволили выявить, по меньшей мере, три основные модели таких отношений: первая модель характеризуется условиями организации, при которых работники ориентированы на приобретение профессионального опыта, набрав который они покидают организацию. Вторая модель — работники ориентированы минимально трудиться в своей организации, ориентируясь на самоактуализацию во вне. Третья модель — организационные усло-

вия мотивируют, прежде всего, молодых работников на самоактуализацию в профессиональной деятельности в своей организации.

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

M. Perfilieva

SOCIOLOGICAL RESEARCH OF STEADY MODELS OF PERSONNEL ATTITUDE TO THE ORGANIZATION

Sociological research open an opportunity to estimate institutional tendencies in the sphere of current labour relations. The Level of claims of workers to the level of payments and working conditions has changed, whereas the employers do not always realize it which leads to tensions in the organizations and ultimately form steady models of relations. Sociological research has allowed to reveal, at least, three basic models of such relations: the first model characterizes an organization at which the employees are focused on acquiring professional experience and afterwards leaving the organization. The second model is the one where the employees are focused on working as little as possible for the organization being guided by self-actualization outside it. The third model is the one where the organizational conditions motivate, first of all, young employees for self-actualization in the professional work in the organization.

Keywords: sociological research; social organization conditions; quality of working life; working conditions; labour motivation; job satisfaction; self-actualization in professional work; organizational commitment.

1. Общая характеристика моделей отношения персонала к организации

Изменение всей системы социальных отношений в стране привело к динамичному росту уровня притязаний работников: к росту их потребностей в оплате труда, в условиях и характере профессиональной деятельности, к возникновению новых представлений об уровне и качестве жизни. Вместе с тем столь положительная тенденция натолкнулась и на определенное сопротивление — нежелание руководства организаций считаться с новыми реалиями. Такова одна из важных проблем современных отношений работников и работодателей. И неразрешенность этой проблемы ведет к демотивации работников и к другим выте-

кающим отсюда проблемам в производственной деятельности.

Проблема отношений работников и работодателей явилась предпосылкой настоящего социологического исследования, целью которого является стремление выявить наиболее типичные модели отношений работников к своему предприятию. В большинстве организаций сегодня наблюдается дисгармония между высоким уровнем технической оснащенности и недопустимо низким уровнем заинтересованности работника в результативном и качественном труде. Особенность современной парадигмы мотивации персонала заключается в том, что реализация генеральных стратегий организаций не может быть осуществлена без

обеспечения интересов работников, умеющих и желающих работать с высокой трудовой отдачей. Создание условий трудовой жизни, способствующих реализации инициативы работника и актуализации его личных целей в процессе трудовой деятельности, являются условием успешной работы организации и способствуют решению её стратегических задач.

Эмпирической базой является социологическое исследование «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, воз-

расту, образованию, должности), анализ документов служб персонала этих организаций и сводный анализ. Инициативное исследование (руководители: доктор социол. наук, проф. Н. Л. Захаров, М. Б. Перфильева). 2004–2005; 2008–2009. Индекс КТЖ-09.

2. Эмпирические модели настроения персонала

Анализ показателей позволил разделить их на две группы: в первой группе значения показателей оказываются достаточно близкими для всех исследуемых организаций, во второй — значительно расходятся. Сравнительно близкие показатели качества трудовой жизни в исследуемых организациях представлены в табл. 1.

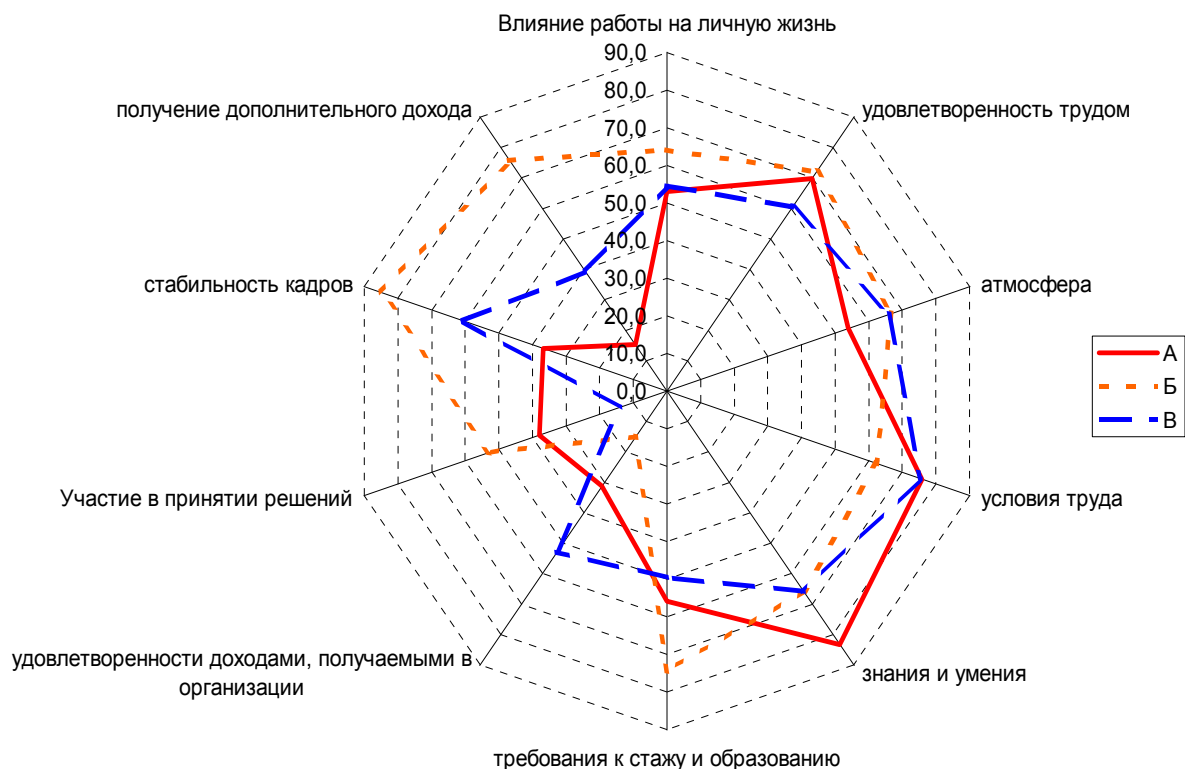


Рис. 1. Показатели качества трудовой жизни

Разброс значений показателей находится в пределах 10,9–13,4 баллов, вместе с тем данные значения отклоняются от идеала (100 баллов) максимум на 46, т. е. все эти значения выше среднего. Таким образом, следует вывод, что эти

показатели, в принципе, одинаковы для исследуемых организаций, поэтому не могут характеризовать их специфику. Отражают специфику организаций показатели, представленные в табл. 5 и на рис. 2.

Таблица 1

Сравнительно близкие показатели качества трудовой жизни в исследуемых организациях

Показатели	А	Б	В
Влияние работы на личную жизнь	53,0	63,9	54,4
Удовлетворенность трудом	69,6	71,7	60,3
Атмосфера в коллективе	53,7	66,6	66,0
Условия труда	75,8	62,3	75,3

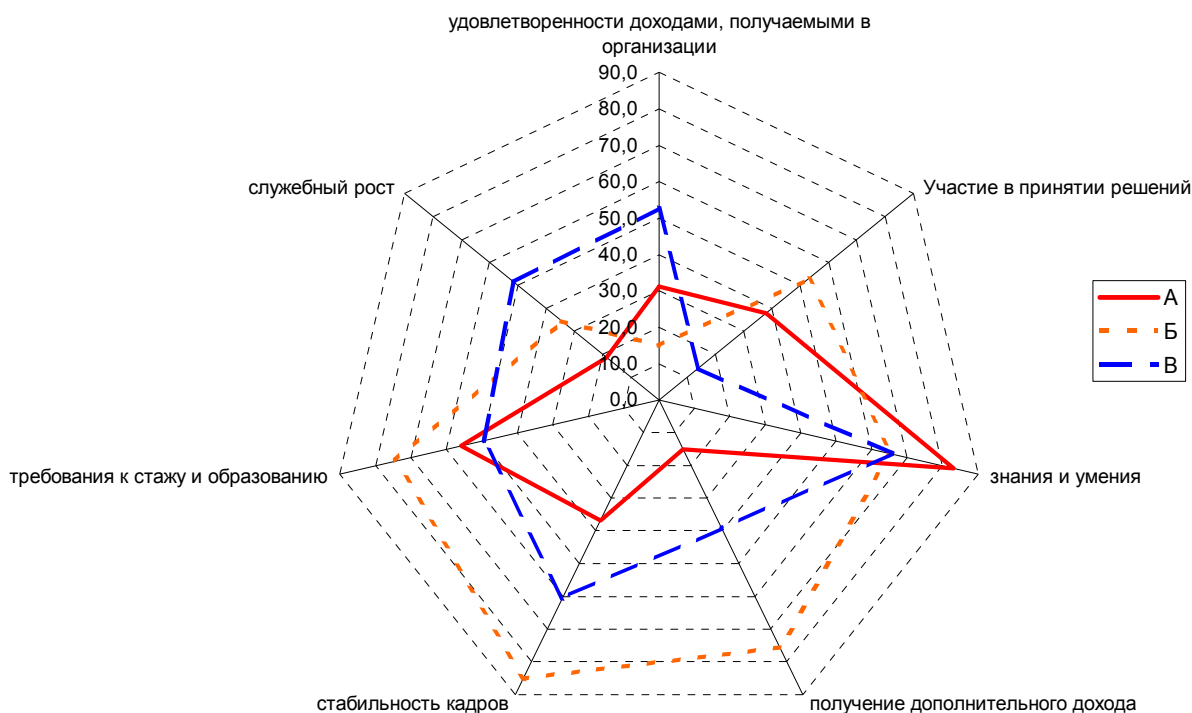


Рис. 2. Диаграмма показателей, характеризующих специфику организаций

**Отличительные показатели
качества трудовой жизни в исследуемых организациях**

Показатели	А	Б	В
Знания и умения	83,0	65,5	65,8
Требования к стажу и к образованию	55,8	74,4	49,5
Удовлетворенности доходами, получаемыми в организации	31,2	14,9	52,6
Получение дополнительного дохода	15,1	75,6	39,2
Участие в принятии решений	37,9	52,9	13,9
Стабильность кадров	36,7	84,9	60,6
Структура стажа	молодая	старая	средняя
Структура служебного роста	средняя	средняя	молодая

3. Первая эмпирическая модель

Организация «А» имеет высокий показатель по приобретению знаний и умений (83,0), т. е. работники этой организации обладают возможностью, работая, приобрести необходимый профессиональный опыт. Особенно это важно, если учитывать, что структура трудового стажа в этой организации «молодая». А исходя из того, что требования к стажу и к образованию «средние» (55,8), эта организация является открытой для молодых людей, не имеющих опыта. При этом показатели стабильности кадров, удовлетворенности доходами, возможности получения дополнительного заработка, участия в принятии производственных решений — низкие.

Таким образом, 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 работни-

ков, прежде всего молодых, на активное приобретение опыта, получив который работники уходят в другие организации, где они могут реализовать те интересы, которые в этой организации удовлетворить невозможно.

В данном случае условия организации «А» являются в нашем исследовании первой эмпирической моделью, установленной опытным путем.

Представленные в виде таблицы показатели дают возможность коррекции организационных условий, а значит, и мотивационных ориентиров. В организации «А» коррекция должна быть направлена, прежде всего, на баланс таких показателей, как «развитие знаний и умений» (83 — весьма высокий показатель) и «служебный рост» (18,5 — довольно низкий показатель). Это может повлиять на рост такого показателя, как «стабильность кадров» и оптимизацию структуры стажа, что может повысить эффективность от вложений в развитие навыков и умений персонала.

Результаты изменений следует изучить и в дальнейшем проводить последующую коррекцию.

Система показателей качества трудовой жизни в организации «А»

№	Показатели		$\mu - \sigma$		μ		$\mu + \sigma$	
5	Получение дополнительного дохода	15,1						
12	Служебный рост	18,5						
4	Удовлетворенность доходами, получаемыми в организации			31,2				
10	Стабильность кадров			36,7				
6	Участие в принятии решений			37,9				
9	Влияние работы на личную жизнь				53,0			
1	Социально-психологическая атмосфера				53,7			
3	Требования к стажу и образованию				55,8			
8	Удовлетворенность трудом				69,6			
7	Условия труда							75,8
2	Развитие знаний и умений							83,0
11	Структура стажа	молодая						
	СРЕДНЕЕ КВАДРАТИЧНОЕ ОТКЛОНЕНИЕ (σ)	21,4						
	СРЕДНЕЕ (μ)				48,2			
	НИЖНЯЯ ГРАНИЦА ОТКЛОНЕНИЯ ОТ СРЕДНЕГО — разница между средним и средним квадратичным ($\mu - \sigma$)		26,8					
	ВЕРХНЯЯ ГРАНИЦА ОТКЛОНЕНИЯ ОТ СРЕДНЕГО — сумма среднего и среднего квадратичного ($\mu + \sigma$)						69,7	

4. Вторая эмпирическая модель

Показатели организации «Б» достаточно высоки. Даже показатель «участие в принятии производственных решений», хотя и имеет средний балл (52,9), — 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 (собственно отношение к организации — 82,4 можно характеризовать как весьма высокий уровень лояльности, при этом и комплексная оценка соци-

ально-психологической атмосферы относительно самая высокая — 66,6).

Вместе с тем именно в этой организации самый высокий уровень дополнительных заработков (75,6), который у 40% респондентов больше основного, а у 54% — равен основному; при этом для 86% работников организации дополнительный заработок является постоянным. Именно дополнительный заработок, по всей видимости, компенсирует невысокий заработок в организации.

Необходимо отметить и то, что сами условия организации допускают возможность дополнительного заработка. Так, например, трудовой регламент устраивает 77,3% респондентов (тогда как в «А» — 63,3%, а в «В» — 36%, при этом

остальные респонденты к регламенту относятся критически). Примечательно и то, что существующий уровень ответственности устраивает 78,2% респондентов.

Таким образом, организация «Б» отличается тем, что в ней имеется достаточно большой набор параметров, характеризующих такой уровень *качества трудовой жизни*, который достаточно полно открывает возможность самоактуализации работников, но, по сути, лишает работника удовлетворительного заработка. Тем самым условия организации мотивируют работников на поиск дополнительного заработка и самоактуализацию за пределами своей организации. Условия организации «Б» явля-

ются второй эмпирически построенной моделью.

Коррекция условий организации «Б» должна исходить, прежде всего, из задач, стоящих перед предприятием. Если перед компанией стоит задача — повысить коэффициент «отдачи» производительных сил персонала в организации, то следует проводить коррекцию в направлении «удовлетворенность доходами от организации» и «служебный рост». При этом такая коррекция (как и любая другая, нацеленная на достижение и других задач) должна носить осторожный характер, чтобы не нарушить сложившийся баланс по другим показателям.

Таблица 4

Система показателей качества трудовой жизни в организации «Б»

№	Показатели		$\mu - \sigma$		μ		$\mu + \sigma$	
4	Удовлетворенность доходами, получаемыми в организации	14,9						
12	Служебный рост	34,5						
6	Участие в принятии решений			52,9				
7	Условия труда					62,3		
9	Влияние работы на личную жизнь					63,9		
2	Знания и умения					65,5		
1	Социально-психологическая атмосфера					66,6		
8	Удовлетворенность трудом					71,7		
3	Требования к стажу и образованию					74,4		
7	Условия труда					75,6		
2	Развитие знаний и умений							84,9
11	Структура стажа	старая						
	СРЕДНЕЕ КВАДРАТИЧНОЕ ОТКЛОНЕНИЕ (σ)	19,1						
	СРЕДНЕЕ (μ)					60,7		
	НИЖНЯЯ ГРАНИЦА ОТКЛОНЕНИЯ ОТ СРЕДНЕГО — разница между средним и средним квадратичным ($\mu - \sigma$)		41,5					
	ВЕРХНЯЯ ГРАНИЦА ОТКЛОНЕНИЯ ОТ СРЕДНЕГО — сумма среднего и среднего квадратичного ($\mu + \sigma$)						79,8	

5. Третья эмпирическая модель

Показатели организации «В» — преимущественно среднего уровня. Это касается, прежде всего, невысокой текучести кадров (60,6); удовлетворенности доходами, получаемыми от организации (52,6), компенсированными некоторой возможностью получения дополнительных доходов (39,2); требований к опыту новых сотрудников (49,5). Единственный низкий показатель — участие работников в принятии производственных решений. Однако исследование данного предприятия не обнаружило каких-либо негативных проявлений этого показателя.

В организации имеется достаточно высокий показатель обеспечения возможности приобретения профессиональных знаний и умений, что в сочетании с «молодой» структурой служебного роста и средним уровнем требований к

набору новых сотрудников открывает возможности профессиональной самоактуализации именно для «молодых» работников.

Учитывая, что структура стажа показывает недостаточное количество именно молодых работников, следует отметить, что условия организации нацелены на привлечение именно молодых работников, им обеспечивается служебный рост и благодаря этому и ряду других факторов у них формируется корпоративный настрой. Эти условия выступают источником трансформации существующей структуры стажа, омолаживая ее, т. е. превращая ее в оптимальную («молодых» больше, чем «средних»; «средних» больше, чем «старых»).

Таблица 5

Система показателей качества трудовой жизни в организации «В»

№	Показатели		$\mu - \sigma$		μ		$\mu + \sigma$	
6	Участие в принятии решений	13,9						
5	Получение дополнительного дохода			39,2				
3	Требования к стажу и образованию			49,5				
12	Служебный рост			51,2				
4	Удовлетворенности доходами, получаемыми в организации			52,6				
9	Влияние работы на личную жизнь					54,4		
8	Удовлетворенность трудом					60,3		
10	Стабильность кадров					60,6		
2	Знания и умения					65,8		
1	Социально-психологическая атмосфера					66,0		
7	Условия труда							75,3
11	Структура стажа							
	СРЕДНЕЕ КВАДРАТИЧНОЕ ОТКЛОНЕНИЕ (σ)					15,6		
	СРЕДНЕЕ (μ)					53,5		
	НИЖНЯЯ ГРАНИЦА ОТКЛОНЕНИЯ ОТ СРЕДНЕГО — разница между средним и средним квадратичным ($\mu - \sigma$)			37,9				
	ВЕРХНЯЯ ГРАНИЦА ОТКЛОНЕНИЯ ОТ СРЕДНЕГО — сумма среднего и						69,1	

среднего квадратичного ($\mu + \sigma$)							
---	--	--	--	--	--	--	--

Условия организации «В» являются третьей эмпирической моделью.

Организационные условия «В» характеризуются сбалансированностью по всем основным показателям. Это дает возможность руководству компании начинать коррекцию практически по любым показателям, исходя из целей предприятия.

Анализ системы показателей организаций выявил, по меньшей мере, три комплекса (модели) сочетания этих показателей. Каждая модель задает свой специфический мотивационный ориентир для персонала организации.

Первая модель характеризуется мотивационными условиями, при которых работники ориентированы на приобретение профессионального опыта, набрав который они покидают организацию. Следует признать, что такая мотивационная модель является затратной, так как вложенные в персонал затраты не дают полной отдачи для организации.

Вторая модель имеет мотивационные условия, при которых работники ориентированы минимально трудиться в своей организации, ориентируясь на самоактуализацию во вне ее. Такая модель характеризует организации, не способные в полной мере использовать профессиональные ресурсы своего персонала, хотя при исследовании организации «Б» было установлено, что минимально необходимые условия качества трудовой жизни в ней имеются.

Третья модель — единственная в нашем случае, где организационные условия мотивируют, прежде всего, молодых работников на самоактуализацию в про-

фессиональной деятельности в своей организации, тем самым задавая корпоративный настрой.

Первые две модели характеризуются спонтанно возникшими условиями. В третьей модели мотивационные условия формируются целенаправленно.

Отсюда можно сделать вывод — целенаправленно создаваемые в организации условия могут превращаться в мотивационные факторы или в условия самоактуализации работников в профессиональной деятельности в интересах организаций.

Изучение материалов исследований, проводимых в нашей стране и за рубежом, позволило установить, что оптимизация социальных, психологических, организационных, экономических условий на предприятиях способствует заинтересованности и стремлению к эффективному и качественному труду персонала, к самоактуализации в профессиональной деятельности, к формированию корпоративного настроения.

Исследованные условия трудовой деятельности в трех различных организациях позволили выявить *показатели*, отражающие целостный комплекс действующих экономических, организационно-культурных, социально-психологических факторов. Следующие показатели представляют собой показатели качества трудовой жизни:

- социально-психологическая атмосфера в организации;
- рост профессиональных знаний и умений;

- требования организации к стажу и к образованию претендентов на вакансии;
- удовлетворенность доходами, получаемыми работниками от организации;
- дополнительные доходы, получаемые работниками вне организации;
- возможность участия в принятии производственных решений;
- условия труда;
- удовлетворенность трудом;
- влияние работы на личную жизнь;
- текучесть кадров;
- структура стажа работников;
- служебный рост.

Исследование трех организаций подтвердило гипотезу, поставленную в программе социологического исследования, что комплексные условия организации оказывают влияние на мотивационные ориентиры работников. При этом установлено, что можно корректировать ор-

ганизационные условия и тем самым влиять на корпоративный настрой персонала, способствующий самоактуализации персонала в профессиональной деятельности. Целенаправленно создаваемые в организации условия могут превращаться в мотивационные факторы или условия профессиональной самоактуализации работников и направлять деятельность персонала в интересах организаций. Доказательство данной гипотезы свидетельствует о том, что выявление системы организационных условий, влияющих на устойчивую модель отношений персонала, и целенаправленное управление ими способствует самоактуализации персонала в профессиональной деятельности. Вместе с тем эмпирическое обоснование выдвинутой гипотезы дает основание рассматривать ее как рабочую для последующих исследований и консалтинга организаций.