

Секция «Экономическая социология и маркетинг»

Выявление факторов трудовой мотивации по данным социологических исследований

Таранова Елена Валерьевна

Кандидат наук

Национальная академия наук Беларуси, Институт социологии, Минск, Беларусь

E-mail: taranova@tut.by

Исследования трудовой мотивации остаются актуальными в работах, как отечественных, так и зарубежных авторов. Значительная часть таких исследований сфокусирована на изучении структуры трудовых ценностей (в том числе для различных социально-демографических групп), разработке индикаторов «измерения» и их интерпретации. В рамках данного направления трудовая мотивация, удовлетворенность различными аспектами труда выступают как зависимые переменные, а в качестве факторов рассматриваются, с одной стороны, социально-демографические характеристики (пол, возраст, образование и т.д.), и с другой стороны - специфика рынка труда, которая также оказывает влияние на формирование, трансформацию, адаптацию трудовых ценностей занятого населения. Одним из самых ранних является исследование трудовой мотивации [2] и разработанная им теория мотивации, в которой выделяются внутренние (intrinsic) и внешние (extrinsic) мотивирующие факторы трудовой деятельности. Первые включают такие характеристики, как содержание работы, связанное с мотивами достижения и продвижения; вторые связаны с условиями труда - зарплатой, межличностными отношениями, гарантиями занятости и др. Удовлетворение гигиенических потребностей ведет не к высокой удовлетворенности работой, заинтересованности в ней, а к отсутствию неудовлетворенности, т.е. данные факторы «закрепляют» работников в организации, но не обязательно побуждают их повышать производительность (и другие показатели эффективности) своего труда. Иными словами, они не повышают производительность, а предупреждают (отсюда термин «гигиенический») от сознательного ограничения эффективности своей работы, сдерживания ее темпов. В свою очередь, повышение производительности труда и удовлетворенность работой зависят от других факторов, которые Ф. Херцберг назвал «мотиваторами». Они удовлетворяют «внутренние» потребности и включают интерес к работе, ее содержанию, успехам в работе, самостоятельность и ответственность за ее выполнение. Именно они определяют удовлетворенность работой и способствуют повышению трудовой активности работников. Поэтому удовлетворенность есть функция содержания работы, а неудовлетворенность - функция условий труда. Из этого следует, что трудовая активность коррелирует с ростом удовлетворенности работой, а не с уменьшением степени неудовлетворенности. Таким образом, удовлетворенность и неудовлетворенность являются разными плоскостями поведения человека в трудовой сфере. С помощью «гигиенических» мероприятий можно уменьшить неудовлетворенность до некоторого исходного («нулевого») уровня отношения к своей работе. Следовательно, материальное вознаграждение нельзя рассматривать как постоянно действующий фактор. Люди работают за деньги до определенного предела, границами которого является личное представление о хорошей работе. Наличие соответствующего вознаграждения скорее «привязывает» работника к предприятию, но далеко не всегда стимулирует его эффективность [1].

Согласно концепции Ф. Херцберга, зарплата как внешний фактор оказывается влияние на удовлетворенность работой, отражаемой по шкале «Наличие неудовлетворенности работой *Éharr*; Отсутствие неудовлетворенности работой». Следовательно, наличие неудовлетворенности уровнем оплаты труда оказывает отрицательное влияние на формирование общей удовлетворенности трудом (в направлении к полюсу «наличие неудовлетворенности работой»).

Так, по данным республиканского социологического мониторинга (2014 г.) Института социологии НАН Беларуси частотное распределение ответов на вопрос «*В какой степени Вы удовлетворены оплатой труда?*» выглядело следующим образом: 17,6% полностью удовлетворены, 22,4% - скорее удовлетворены; 28,5% - скорее не удовлетворены, 28,5% - полностью не удовлетворены и 3,0% затруднились ответить. На базе данного исследования с использованием регрессионного анализа, мы определили каков вклад удовлетворенности оплатой, наряду с другими аспектами труда, в общую удовлетворенность работой. В качестве зависимой переменной была взята общая удовлетворенность работой, в качестве факторов (независимых переменных) - удовлетворенность такими аспектами труда, как содержание работы, условия труда и режим работы, занимая должность, размер заработной платы, отношения в коллективе, отношения с руководством, социальный пакет предприятия.

Полученное нами уравнение модели регрессионного анализа имеет следующий вид. *Общая удовлетворенность работой* = 0,110 + 0,335*(*Удовлетворенность должностью*) + 0,310*(*Удовлетворенность содержанием работы*) + 0,132*(*Удовлетворенность условиями труда и режимом работы*) + 0,086*(*Удовлетворенность размером заработной платы*) + 0,070*(*Удовлетворенность социальным пакетом предприятия*); (R-квадрат = 0,614).

Таким образом, по результатам анализа, удовлетворенность заработной платой хоть и вошла в число переменных, влияющих на уровень удовлетворенности работой в целом, однако гораздо более значимыми являются: занимая должность, содержание работы, условия труда и режим работы. Это говорит о наличии тенденции, при которой из всех включенных в анализ переменных общая удовлетворенность работой формируется исходя из уровня удовлетворенности внутренними (мотивационными) потребностями, такими как занимаемая должность и содержание работы, а не внешними (гигиеническими) потребностями.

Проведенный анализ позволил ответить на вопрос, почему при средней общей неудовлетворенности уровнем оплаты труда, в ситуации, когда более чем для 80% белорусов важно «зарабатывать хорошие деньги», общая удовлетворенность своей работой остается довольно высокой.

Источники и литература

- 1) Соколова Г.Н. Экономическая реальность в социальном измерении: экономические вызовы и социальные ответы. Минск, 2010.
- 2) Putman L.S. Work values: Their emergence and their consequences for labour market 2013.