

Темницкий Александр
Лазаревич
МГИМО (У) МИД РФ, доцент
кафедры социологии, с.н.с.
Института социологии РАН
Тел. 8-926-967-2921.
Email: taleksandr@list.ru

**Удовлетворенность работой на предприятии как определяющий фактор
качества трудовой жизни рабочих России**

Аннотация: на материалах социологических исследований за период с 1990 по 2008 гг. показывается, что относительно высокий уровень удовлетворенности работой на предприятии у квалифицированных рабочих создает надежные предпосылки для идентификации работника с целями организации, снижает потенциальную текучесть, но не способствует росту интенсивности и качества труда, формированию рыночных стратегий поведения.

Ключевые слова: удовлетворенность работой на предприятии, качество трудовой жизни, рабочие России

Выходные данные:

Темницкий А.Л. Удовлетворенность работой на предприятии как определяющий фактор качества трудовой жизни рабочих России / А.Л. Темницкий // Современный менеджмент. Проблемы, гипотезы, исследования. Сборник научных трудов. Вып.4: в 2 ч. Ч.2. - М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. - С. 231-238. 0,5 п.л.

Концепция качества трудовой жизни (quality of working life - QWL) одна из немногих, в соответствии с которой работник рассматривается как главный субъект управления, а его всестороннее развитие — как глобальная цель предприятия. Согласно данной концепции, предполагается, что высокая степень удовлетворения потребностей и интересов работника посредством труда в конкретной организации, повышение его материального и социально - психологического благополучия будут способствовать высокой самоотдаче и функциональной эффективности труда.

В США внимание к проблеме качества трудовой жизни в 1970-е годы стимулировали несколько общественных и частных организаций, таких как Национальный центр качества трудовой жизни, Институт труда Америки, Огайский центр качества трудовой жизни.

По мнению американских исследователей высокое качество трудовой жизни должно характеризоваться следующим:

- 1) работа должна быть интересной;
- 2) персонал должен получать справедливое вознаграждение и признание своего труда;
- 3) соответствовать оптимальным условиям труда;
- 4) надзор со стороны руководства должен быть минимальным, но осуществляться всегда, когда в нем возникает необходимость;
- 5) рабочие должны участвовать в принятии решений, затрагивающих их и работу;
- 6) должны быть обеспечены гарантия работы и развитие дружеских взаимоотношений с коллегами;
- 7) должны быть обеспечены средства бытового и медицинского обслуживания [Stanley, 1975].

В оценках параметров сложившегося качества трудовой жизни (далее КТЖ) наряду с позициями общества, предприятия все большую роль в силу укрепления процессов индивидуализации труда играет позиция работника. В качестве обобщающего субъективного показателя, также как и фактора роста либо снижения КТЖ чаще всего выступает общая удовлетворенность работой на предприятии (далее ОУР), которая в таком случае должна выполнять посреднические функции между целями организации и работника, быть результатом их сбалансированности.

Следует согласиться, что КТЖ – это «составляющая более общей категории качества жизни в целом» [Социология..., 2006], тогда и удовлетворенность работой на предприятии может рассматриваться как один из определяющих факторов повышения качества жизни, особенно для таких профессиональных групп занятых как квалифицированные рабочие промышленных предприятий. Ведь их трудовая жизнь намного сильнее связана с предприятием, его проблемами и успехами, чем у других профессиональных категорий занятых, например, инженерно – технических работников, обладающих большим диапазоном свободы в профессиональной деятельности или неквалифицированных рабочих – с их высокой степенью текучести.

Удовлетворенность трудом, с одной стороны, выражает уровень притязаний, направленность требований работников к предприятию, своей работе, с другой, человек в процессе трудовой деятельности всегда испытывает на себе влияние окружающей рабочей среды (средств и предметов труда, человеческого окружения). В этом плане удовлетворенность трудом выступает своеобразным инструментом их оценки с точки

зрения как самого работника, так и с учетом объективно - необходимых критериев реальности, приемлемой с учетом представлений о хорошей жизни степени насыщения потребностей для определенных профессиональных групп.

В советской социологии преобладала точка зрения, согласно которой ОУР является определяющим фактором удовлетворенности жизнью в целом. По данным Всесоюзного комплексного исследования рабочего класса и научно - технической интеллигенции (1979 г.) был сделан вывод о том, что пропорции удовлетворенности жизнью близки к пропорциям ОУР, которая в значительной степени определяет удовлетворенность жизнью в целом [Осипов, Андреенков, Денисовский, Козырева, Колбановский, 1982]. Результаты сравнительного международного исследования бюджетов времени и отношения к его использованию у работающего населения двух типичных для СССР и США городов (Пскова и Джексона) в 1986 г. показали, что средний индекс ОУР у российских работников был выше, чем у американских (3,91 и 3,86 по пятибалльной шкале) [Патрушев, Калмакан, 1993].

Несомненно, что ценность высокой удовлетворенности трудом имеет относительный характер. Ее высокий уровень может быть не только индикатором в личностном и организационном благополучии, но и - заниженных притязаний или обусловлен завышенным уровнем нормативности в ответах (например, под влиянием идеологического фактора как в советское время), или ухудшением ситуации на рынке труда. Важно, в каждом случае учитывать и выявлять широкий контекст факторов, обуславливающих состояние удовлетворенности в конкретной организации.

Так, на этапе перестроечных процессов в сфере экономики (1985-1991 гг.) укреплялась точка зрения, согласно которой отмечаемую растущую неудовлетворенность трудом трудящихся предлагалось рассматривать как «побудитель и залог дальнейших изменений, необходимую предпосылку реальных преобразований не только на производстве, но и в обществе в целом» [Магун, 1990]. При такой постановке ОУР придавалось уже не столько социально - психологическое, сколько экономическое и даже политическое значение.

Для прояснения ситуации с ролью ОУР необходимо учитывать ее взаимосвязь с оценками других частных элементов производственной ситуации. Данные конкретных исследований удовлетворенности трудом в этот период, показывали, что эмпирически выявляемая преобладающая роль неудовлетворенности санитарно - гигиеническими условиями труда в структуре удовлетворенности трудом, не могла иметь решающего революционизирующего значения, поскольку связывалась с удовлетворением элементарных производственных потребностей рабочих [Темницкий, 1992].

С начала либеральных реформ 1990-х годов по уровню удовлетворенности трудом и жизнью в целом наемные работники России в целом и рабочие в еще большей мере занимают последние места по сравнению со всеми другими странами Европы. Сравнение 22-х стран Европы и Северной Америки в начале 1990-х годов показало, что россияне – наиболее неудовлетворенное жизнью сообщество [Рукавишников В.О., Халаман Л., Эстер П., Рукавишникова, 1995]. Это крайне низкое положение сохранилось и спустя 15 лет реформ в отношении оценок удовлетворенности трудом [Монусова, 2008]. Объективные причины сложившегося положения объясняются «особенностями российской модели рынка труда, которая предполагает перекладывание предприятиями издержек адаптации на занятых работников за счет сокращения уровня заработной платы, продолжительности рабочего времени, применения неоплачиваемых административных отпусков» [Смирных, 2011], субъективные – резким ростом (под влиянием снятия барьеров к обогащению) притязаний работников к материальному благополучию и невозможностью их удовлетворения за счет своего труда на предприятии (как интенсивного, так и экстенсивного).

В данной статье на основе вторичного анализа результатов социологических исследований рабочих отдельных промышленных предприятий России машиностроительного профиля за период 1990 - 2008 гг., Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ) - 2006, 2008 гг. предлагается раскрыть динамику, структуру и взаимосвязи общей и частных удовлетворенностей трудом, их связь с удовлетворенностью жизнью, выявить преобладающие функции ОУР в современный период.

К числу основных элементов производственной ситуации труда рабочих следует относить те, которые воспроизводятся на повседневном уровне и оказывают влияние на результаты труда. Это ситуации, связанные с организацией труда, его оплатой, санитарно - гигиеническими условиями, использованием рабочего времени, содержанием труда, отношениями с коллегами по работе и непосредственными руководителями. Именно эти элементы постоянно отслеживались в многолетних социологических исследованиях. Оценки их состояния с позиций притязаний рабочих показывают относительно устойчивую иерархию элементов производственных ситуаций по годам исследований на отдельных предприятиях (табл.1).

Таблица 1

Структура и динамика удовлетворенности трудом рабочих на предприятиях (средние значения, минимум -1, максимум -5)

Удовлетворенность:	Место и год исследований ¹				
	Томилино 1990	Москва 1993-94	Москва 2000	Электросталь 2007	Очер 2008
Отношениями с товарищами по работе	4,4	4,0	4,4	4,3	4,3
Отношениями с руководством	3,9	3,4	3,7	3,4	3,3
Использованием рабочего времени	3,6	3,0	3,6	4,2	3,6
Содержанием труда	3,1	2,7	3,5	3,2	3,6
Организацией труда	2,7	2,5	3,2	2,9	3,1
Оплатой труда	2,5	1,4	2,4	2,9	1,6
Санитарно гигиеническими условиями труда	2,2	2,1	3,3	3,0	2,2
<i>Работой на предприятии в целом</i>	3,3	3,0	3,5	3,2	2,9
<i>Количество опрошенных</i>	380	301	245	323	149

Во все годы опросов самой высокой оказывалась удовлетворенность отношениями с коллегами по работе, что свидетельствует о сохранении благоприятного для нормальной работы социально – психологического климата в рабочей среде. Менее всего рабочие оказывались удовлетворенными состоянием оплаты труда и санитарно-гигиеническими условиями. Близкие и достаточно высокие оценки отношений с непосредственным руководством и использованием рабочего времени указывают на сохранение имплицитных договоренностей рабочих и руководителей (об использовании рабочего времени: более позднем приходе на работу, более раннем уходе, сверхурочных,

¹ Исследования проводились на отдельных предприятиях машиностроительного профиля по академической программе Института социологии РАН.

штормовщине и т.п. То, есть, по - прежнему с руководителем можно договориться), а при факторном анализе эти переменные образуют, как правило, отдельный самостоятельный фактор.

Обобщенные оценки удовлетворенности работой на предприятии в целом (ОУР) указывают на относительную стабильность средних значений, выполняющих балансирующую функцию по отношению к оценкам отдельных элементов производственной ситуации.

Соглашаясь с распространенной исследовательской позицией, что нельзя выводить ОУР из системы частных оценок различных сторон труда на предприятии, мы придерживаемся мнения, что в такой же мере ее нельзя отрывать от них. Анализ показал, что во всех случаях за исключением 1993 – 94 гг. между ними наблюдалась сильная положительная симметричная связь (по коэф. Гамма) – табл. 2.

Таблица 2

Взаимосвязь между общей удовлетворенностью работой на предприятии и элементами производственной ситуации у рабочих на отдельных предприятиях России, коэффициент Gamma

Удовлетворенность ЭПС:	Место и год исследований				
	Томилино 1990	Москва 1993-94	Москва 2000	Электросталь 2007	Очер 2008
Содержанием труда	0,652	Нет* связи	0,345	0,535	0,363
Организацией труда	0,423	Нет связи	0,343	0,518	0,359
Оплатой труда	0,357	Нет связи	0,480	0,345	0,516
Отношениями с товарищами по работе	0,351	Нет связи	0,221	0,225	0,254
Отношениями с руководством	0,330	Нет связи	0,381	0,509	0,286
Режимом труда и рабочего времени	0,309	Нет связи	0,232	0,335	0,452
Санитарно-гигиеническими условиями труда	0,234	0,276	Нет связи	0,298	0,428
Материальным положением	Нет данных	Нет данных	Нет связи	0,419	0,344
Жизнью в целом	Нет данных	Нет данных	Нет связи	Нет связи	Нет связи

Наиболее сильно и устойчиво ОУР у квалифицированных рабочих России связана с удовлетворенностью содержанием, организацией труда и размером оплаты (по исследованиям на отдельных предприятиях 1990 - 2008 гг.), размером оплаты труда и возможностями для профессионального роста (по данным РМЭЗ – 2006, 08 гг.). – табл. 3.

Эти эмпирические факты подчеркивают сохраняющееся значение в новых условиях тех же факторов, которые оказывались первостепенными для повышения КТЖ и в советское время.

Таблица 3

Взаимосвязь между удовлетворенностью работой на предприятии и другими сторонами труда и жизни у квалифицированных рабочих, данные РМЭЗ, коэффициент Gamma*

<i>Удовлетворенность:</i>	2006	2008
Оплатой труда	0,641	0,674
Возможностями профессионального роста	0,605	0,612
Материальным положением	0,374	0,387
Жизнью целом	0,327	0,371
Степень доверия руководству предприятия	0,389	Нет данных
Степень доверия коллегам по работе	0,295	Нет данных
Уровень страха потери работы	0,193	Нет связи
Оценка полезности работы для общества	Нет связи	Нет данных
<i>Количество опрошенных</i>	<i>1439</i>	<i>1316</i>

Выдвижение на первый план роли содержания труда и его оплаты в их гармоничной и устойчивой связи с ОУР следует рассматривать как определяющий вектор в повышении КТЖ современных рабочих и надежное основание для достижения организационных целей.

Для понимания роли ОУР по отношению к достижению организационных целей с одной стороны и целей работника с другой важно выявлять те устойчивые тенденции, которые различают вклады высокой и низкой степени ОУР.

Выявлено, что высокий уровень ОУР создает надежные предпосылки для идентификации работника с целями организации. Во всех исследованиях (за исключением 1993-94 гг.) уровень моральной ответственности за работу всего предприятия у рабочих с высокой степенью ОУР был, примерно, в 2 раза выше, чем с низкой (табл.4)

Таблица 4

Взаимосвязь между удовлетворенностью работой на предприятии в целом и уровнем ответственности за работу предприятия (коэф. Крамера и %)

Ответственность за работу предприятия	Место и год исследований				
	Томилино 1990	Москва 1993-94	Москва 2000	Электросталь 2007	Очер 2008
Коэф. Крамера	0,218	Нет связи	0,335	0,227	0,193
Чувствуют ответственность (%) среди совершенно неудовлетворенных	13	27	35	17	9
Чувствуют ответственность (%) среди полностью удовлетворенных	41	33	61	40	33

ОУР продолжает выполнять регулирующие функции по отношению к показателям потенциальной текучести рабочих. Желание уйти с предприятия у рабочих с высокой степенью ОУР намного ниже, чем с низкой, но также у них ниже и степень уверенности найти достойную работу на рынке труда (табл.5).

Таблица 5

Взаимосвязь между удовлетворенностью работой и потенциальной текучестью рабочих (коэф. Крамера и %)

Потенциальная текучесть:	Место и год исследований				
	Томилино 1990	Москва 1993-94	Москва 2000	Электросталь 2007	Очер 2008
Коэф. Крамера	0,444	Нет связи	0,349	0,328	0,346
Доля желающих уйти среди совершенно неудовлетворенных (%)	85	57	33	67	100
Доля желающих уйти среди полностью удовлетворенных (%)	3	39	0	0	17

Вместе с тем не было выявлено значимых взаимосвязей между ОУР и готовностью работать более качественно и интенсивно, выстраивать партнерские отношения со своим руководством.

Продолжает сохраняться выявленное в середине 1990 - х годов рассогласование между оценками ОУР и удовлетворенностью жизнью в целом [Бессокирная, Темницкий, 2000]. По – видимому, теперь структура КТЖ и качества жизни в целом формируются по своим малосвязанным друг с другом принципам.

Итак, сложившееся качество и уровень удовлетворенности работой на предприятии квалифицированных российских рабочих положительно связаны с удовлетворенностью большинством частных сторон труда на предприятии, но не способствуют повышению интенсивности труда, коренному изменению его качества, выстраиванию стратегий поведения рыночного типа, в целом выполняет консервативно – компенсационные функции по отношению к потребностям работника и целям организации.

Литература:

- Бессокирная Г.П., Темницкий А.Л.* Рабочие на частном предприятии: удовлетворенность жизнью // Социологические исследования. 2000. №7. С.33-34.
- Магун В.С.* Мотивация трудовой деятельности рабочих / Информационные материалы. Вып.3. Программа отделения философии и права А.Н. СССР "Социальные процессы в условиях перестройки". М.,1990. С.35-36.
- Монусова Г.А.* Удовлетворенность трудом: межстрановые оценки // Социальные проблемы труда в условиях перехода к инновационному развитию общества. Материалы Всероссийской научно-практической конференции / Под общ. ред Р.В.Карпетяна, А.А. Русалиновой, В.Г. Тукумцева. 24-26 апреля 2008. СПб., 2008. С.603.
- Осипов Г.В., Андреенков В.Г., Денисовский Г.М., Козырева П.М., Колбановский В.В.* Рабочий класс и инженерно-техническая интеллигенция в СССР: показатели социального развития / Советская социология. Том 11. Динамика социальных процессов в СССР. М.: Наука, 1982. С. 21.
- Патрушев В.Д., Калмакан Н.А.* Удовлетворенность трудом. М.: Наука, 1993. С.78

Рукавишников В.О., Халаман Л., Эстер П., Рукавишникова Т.П. Россия между прошлым и будущим: Сравнение показателей политической культуры населения Европы и Северной Америки // Социологические исследования. 1995. №5.С.79.

Смирных Л.И. Удовлетворенность работой на российских предприятиях и ее влияние на трудовую мобильность Современный менеджмент. Проблемы, гипотезы, исследования. В двух частях. Часть 2. М.: Изд. Дом. ГУ ВШЭ, 2011.С.241.

Социология труда. Теоретико – прикладной толковый словарь. Отв. ред. В.А. Ядов. СПб.: Наука, 2006. С.104.

Темницкий А.Л. Состояние удовлетворенности трудом рабочих промышленного предприятия в современных условиях // Отношение к труду, быту и досугу (теоретико-прикладные аспекты исследования). Отв. ред. В.Д. Патрушев. М.: ИС РАН, 1992. С.107-109.

Stanley E.Seashore. The Future of Work: How It May Change and What It May Mean // Industrial and Labor Relation Report< Fall1975.pp.14-16 Цит. По. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. Перевод с английского. М.: Дело, 1992. С.584.