

Эмпирическое исследование стратегий трудового поведения молодых работников в Санкт-Петербурге и в Улан-Удэ

Сорокин Павел Сергеевич, аспирант 1-го года обучения, кафедра УЧР, факультет менеджмента ГУ-ВШЭ

Научный руководитель: д.ф.н, проф. Эфендиев Азер Гамидович, зав. кафедрой УЧР, факультет менеджмента ГУ-ВШЭ

Аннотация:

В современной науке недостаточно изучено разнообразие *социокультурных* характеристик трудового поведения работников и их связи с прочими, в первую очередь, экономическими показателями их деятельности. Также не хватает исследований (в том числе, сравнительных) трудящихся различных профессиональных категорий, сфер и форм занятости. В настоящей работе описывается сравнительное эмпирическое исследование стратегий трудового поведения у молодых работников городов Санкт-Петербурга и Улан-Удэ. Выявлены существенные различия в стратегиях трудового поведения двух групп работников. Предлагаются интерпретации полученных данных и намечаются направления для дальнейших исследований.

Ключевые слова:

Трудовое поведение, стратегии трудового поведения, молодые работники, сравнительное межрегиональное исследование.

Sorokin Pavel, Ph.D. student of the HRM Department of the faculty of Management, SU-HSE.

Empirical study of the work behavior of the young employees from the cities of Saint-Petersburg and Ulan-Ude

Abstract:

There is a serious gap in the research of various sociocultural characteristics of the employee's work behavior and in the investigation of their correlation with the economic parameters of their work performance. There is also significant lack of comparative studies in this field. In the present paper we report about the empirical comparative study of the work behavior of the young employees from the cities of Saint-Petersburg and Ulan-Ude. There

results show statistically significant differences between the two groups of respondents. We suggest explanation for the results received and discuss the path for the future research.

Key words:

Work behavior, strategies of work behavior, young employees, comparative cross regional research

Актуальность межрегиональных исследований в области трудового поведения высока. Это обусловлено, во-первых, потребностью в новых теоретических моделях, дающих концептуальное понимание данной предметной области, пока, к сожалению, недостаточно изученной. Во-вторых, существует практическая значимость проведения такого рода исследований, что связано с интересами компаний, выходящих на рынки сбыта и труда в новые регионы.

В нашем исследовании мы изучаем межрегиональные различия в стратегиях трудового поведения на примере молодых специалистов и студентов-старшекурсников, работающих в организациях Санкт-Петербурга и Улан-Удэ (далее – молодых работников). Выбор этих городов обусловлен существенными различиями между ними в демографических, этнокультурных и социально-экономических характеристиках, что позволяет рассматривать молодых работников из этих городов в качестве хорошей эмпирической базы для пилотажа методик проведения межрегиональных исследований (в том числе, в области трудового поведения)¹.

«Стратегия трудового поведения» рассматривается нами, как базовая характеристика трудового поведения работника. Стратегия определяется выбором целей и основных способов их достижения.

Объект исследования:

Трудовое поведение молодых работников в городах Санкт-Петербург (50 человек) и Улан-Удэ (50 человек).

Предмет исследования:

¹ Полученная в ходе исследования эмпирическая база, по-нашему мнению, может быть использована для выявления не только межрегиональных различий в трудовом поведении, но также с целью определения тенденций в области поведения респондентов в зависимости от пола, возраста, опыта работы и характера полученной специальности. Проведение обработки и анализа полученных данных на предмет этих вопросов планируется на дальнейших этапах исследования.

Стратегии трудового поведения молодых работников Санкт-Петербурга и Улан-Удэ.

Цель исследования:

Выявить и сопоставить стратегии трудового поведения молодых работников в Санкт-Петербурге и в Улан-Удэ

Организация исследования:

Сроки: 15.03.09 - 25.05.09.

Администрациями факультетов университетов СПбГУ и ВСГТУ предоставлены списки людей, прошедших за период 2002-2009 как минимум 4 года в качестве студента(-ки) очной формы обучения по социально-экономическим специальностям. Из этих списков путем случайного ступенчатого подбора отбирались респонденты, имеющие на момент проведения опроса опыт работы по специальности не менее полугода. Всего, таким образом, были отобраны 100 респондентов (по 50 из каждого ВУЗа). Заполненные анкеты присылались посредством Интернет.

Данная выборка не претендует на репрезентативность, однако, с нашей точки зрения, вполне адекватна задачам пилотажного межрегионального исследования (с учетом технических сложностей проведения подобного рода исследовательской работы). Вероятно, на ее основе можно выявлять общие тенденции в отношении характера трудового поведения респондентов (безусловно, подлежащие дальнейшему изучению и проверке).

Метод сбора данных:

Для проведения эмпирического исследования стратегий трудового поведения молодых работников была разработана анкета.

Разработка инструментария эмпирического исследования строилась на основании анализа литературы, а также серии свободных интервью, проведенных нами с трудящимися и руководителями организаций в рамках различных исследовательских проектов, в которых мы принимали участие. Применение этих двух методов позволило нам:

1) выявить перечень базовых целевых ориентаций, которые, как показывают данные эмпирических исследований, предположительно занимают ведущие позиции в мотивационной сфере работника в российской «деловой культуре». Вот эти мотивы:

- Хорошо выполнять свою работу
- Хорошие отношения с коллегами
- Хорошие отношения с непосредственным руководителем

- Успешный служебный рост
- Хороший заработок

2) Определить набор типовых практик трудового поведения и совокупность качеств работника (всего 30 позиций), предположительно наиболее полно характеризующих трудовое поведение работника. Этот набор представлен ниже.

Таблица № 1. Типовые практики трудового поведения и качества работника

1.	Регулярные (чаще, чем 1 раз в неделю) опоздания на работу
2.	Точное знание формальных правил организации и своих должностных инструкций
3.	Точное следование формальным правилам организации и своим должностным инструкциям
4.	Ежедневное неформальное общение с коллегами в рабочее время (вместо работы)
5.	Регулярное (по крайней мере, раз в неделю) неформальное общение с непосредственным руководителем в рабочее время (вместо работы)
6.	Регулярное (по крайней мере, раз в месяц) совместное проведение свободного времени с непосредственным руководителем
7.	Наличие достаточно большого опыта работы (по крайней мере, не меньше, чем у большинства коллег)
8.	Высокое профессиональное мастерство, профессиональные навыки и умения (по крайней мере, не ниже, чем у большинства коллег)
9.	Наличие формальных свидетельств о полученной квалификации (диплома, сертификата и тп)
10.	Беспрекословное подчинение непосредственному руководителю (даже когда формально работник не обязан повиноваться)
11.	Недопущение ошибок в работе
12.	Отдых в течение рабочего времени, не санкционированный правилами или особым разрешением начальства
13.	Периодическое (хотя бы раз в несколько лет) повышение своей квалификации посредством прохождения специальных курсов, участия в семинарах и т.п.
14.	Периодическое (хотя бы раз в год) повышение своей

квалификации посредством самообразования (например, чтение специальной литературы)
15. Уважительное и вежливое обращение с коллегами
16. Уважительное и вежливое поведение по отношению к непосредственному руководителю
17. Честность и порядочность в отношениях с коллегами
18. Честность и порядочность в отношениях с непосредственным руководителем
19. Проявление заботы о качественном выполнении своей работы при неформальном общении с коллегами
20. Проявление заботы об организации при неформальном общении с коллегами
21. Периодические (хотя бы раз в несколько месяцев) обращения к непосредственному руководителю с инициативами по решению производственных вопросов и проблем организации
22. Наличие близких людей, родственников в трудовом коллективе
23. Регулярное (по крайней мере, раз в неделю) затрачивание части своего свободного времени на работу (задерживаться на рабочем месте после рабочего дня, работать в выходной день и тп)
24. Регулярные (чаще, чем 1 раз в месяц) прогулы
25. Регулярные встречи с коллегами в свободное время для совместного отмечания личных праздников (Дней Рождений, рождений детей и т.п.)
26. Участие в отмечании личных праздников непосредственного руководителя (Дней Рождений, рождений детей и т.п.)
27. Работать в полную силу, не отлынивать и не халтурить
28. Регулярное (по крайней мере, раз в месяц) совместное проведение свободного времени с коллегами
29. Совместный с коллегами прием пищи в обеденный перерыв
30. Совместный с непосредственным руководителем прием пищи в обеденный перерыв

Выявленные базовые целевые ориентации российского работника и типичные практики трудового поведения и качества, характеризующие поведение работника,

позволяют, по нашему мнению, представить адекватное описание **стратегий трудового поведения российского работника.**

Заметим, что согласно социологической теории игр, стратегии по достижению отдельных целей социального актора могут различаться и даже противоречить одна другой. Наше внимание привлекла проблема взаимного соотнесения стратегий трудового поведения работников, "оптимальных" для достижения различных вероятных целей, соответствующих его базовым мотивам. Например: "хорошие взаимоотношения с коллегами", "качественно выполнять свою работу", "повышение заработка" и т.п. Выявление глубины противоречий (если таковые будут обнаружены) между линиями поведения, соответствующими разным вероятным мотивам работника, а также конкретных форм проявления этих противоречий, вероятно, позволит глубже понять специфику трудового поведения российского работника.

Методы статистической обработки материалов:

Для статистического анализа результатов применения анкеты мы воспользовались программой SPSS. Были проведены следующие формы анализа:

- дескриптивный анализ (анализ средних и их различий и среднестатистических отклонений, анализ достоверности различий средних);
- корреляционный и факторный анализ.

Анализ результатов исследования

Результаты статистической обработки были проанализированы. По итогам проведенной работы были составлены краткие сравнительные описания стратегий трудового поведения молодых работников в Санкт-Петербурге и в Улан-Удэ. Напомним, что в своем исследовании мы исходили из представления о том, что в своем трудовом поведении работник преследует не единственную и "монолитную" цель, но ориентируется на некоторый упорядоченный набор целей, причем определенные социальные практики могут оказывать потенциально различное воздействие на вероятность достижения каждой из целей. Например, совместные чаепития в рабочее время могут способствовать установлению хороших отношений с коллегами, но при этом ухудшать отношения с руководителем. Таким образом, в нашем исследовании стратегия трудового поведения работника описывается следующим образом:

а) описан набор отдельных моно-целевых стратегий, т.е. показано, с какими социальными практиками и качествами работника наши респонденты связывают достижение каждой из целей;

б) анализируется взаимосвязь между моно-целевыми стратегиями у работника.

Ниже в таблицах №№1-5 представлены данные о социальных практиках, важных для достижения отдельных целей для наших респондентов.

**Таблица № 2. Стратегия трудового поведения по достижению цели
«Качественно выполнять свою работу»**

Респонденты из Улан-Удэ	Респонденты из Санкт-Петербурга
<p>Знание правил организации и следование им высоко важно;</p> <p>Нарушения режима недопустимы;</p> <p>Хорошие социальные отношения, как с коллегами, так и с руководителем оказывают существенное положительное влияние;</p> <p>В рабочее время общение с коллегами оказывает негативное, а с руководителем – положительное воздействие на качество работы.</p>	<p>Более высокие, чем в Улан-Удэ, требования к параметрам, связанным с профессионализмом, мастерством, квалификацией, опытом.</p> <p>Нарушения режима работы допустимы в большей степени, чем для респондентов из Улан-Удэ; знание и соблюдение правил организации менее важны.</p> <p>Социальные контакты с коллегами и с руководителем, как в рабочее, так и в нерабочее время – скорее мешают качественной работе, чем ей способствуют.</p>

Таблица № 3. Стратегия трудового поведения по достижению цели «Хорошие отношения с коллегами»

Респонденты из Улан-Удэ	Респонденты из Санкт-Петербурга
<p>положительно влияют:</p> <p>Знание и следование формальным правилам организации;</p> <p>Соблюдение режима работы;</p> <p>Высокие показатели профессионального мастерства работника;</p> <p>Общение с коллегами (как в рабочее, так и в нерабочее время);</p> <p>Общение с руководителем</p>	<p>Определяется, практически исключительно, показателями непосредственно межличностных отношений.</p> <p>Негативную роль играют:</p> <p>Регулярные нарушения режима работы;</p> <p>Беспрекословное подчинение руководителю в ситуации, когда формально работник не обязан подчиняться.</p>

<p>(преимущественно в нерабочее время);</p> <p>Данная стратегия поведения, обладает наибольшей степенью автономности от прочих стратегий поведения</p>	<p>Факторный анализ (ФА) показал антагонизм между стратегией трудового поведения, направленной на достижение данной цели и стратегиями "Качественно выполнять свою работу" и, в особенности, "Хорошие отношения с непосредственным руководителем".</p>
---	---

Таблица № 4. Стратегия по достижению цели «Хорошие отношения с непосредственным руководителем»

Респонденты из Улан-Удэ	Респонденты из Санкт-Петербурга
<p>Положительно влияют:</p> <p>Знание и следование формальным правилам организации;</p> <p>Соблюдение режима работы;</p> <p>Высокие показатели профессионального мастерства работника;</p> <p>Общение с коллегами (как в рабочее, так и в нерабочее время);</p> <p>Общение с руководителем (преимущественно в нерабочее время);</p>	<p>Существенно большую роль, чем для респондентов из Улан-Удэ, играет беспрекословное подчинение руководителю.</p> <p>Также важное значение, но меньшее, чем для работников в Улан-Удэ имеют:</p> <p>Профессиональное мастерство;</p> <p>Следование правилам организации.</p> <p>ФА показал частичный антагонизм по отношению к стратегии «хорошие отношения с коллегами»</p>

Таблица № 5. Стратегия по достижению цели «Успешный служебный рост»

Респонденты из Улан-Удэ	Респонденты из Санкт-Петербурга
<p>Высоко важную роль играют социальные отношения как с коллегами, так и с руководителем (исключая общение с коллегами в рабочее время).</p> <p>Также важны:</p> <p>Мастерство;</p> <p>Знание и следование правилам организации;</p> <p>Соблюдение режима работы</p>	<p>Определяющую и более важную, чем для бурятской группы респондентов, роль играет качество труда работника.</p> <p>Более лояльное, чем у респондентов из Улан-Удэ отношение к нарушениям рабочего режима (опоздания, отдых без</p>

Данная стратегия для бурятской группы респондентов обладает <i>интегративным свойством</i> (то есть в наибольшей степени соответствует прочим стратегиям).	разрешения руководителя, прогулы)
--	-----------------------------------

Таблица № 6. Стратегия по достижению цели «Повышение заработка»

Респонденты из Улан-Удэ	Респонденты из Санкт-Петербурга
Важное значение имеют: Соответствие работника правилам организации; соблюдение режима работы; показатели профессионального мастерства. Роль социальных отношений и общения как с коллегами, так и с руководителем, оценивается положительно (исключая общение с коллегами в рабочее время)	Определяющую и более важную, чем для бурятской группы респондентов, роль играет качество труда работника. Более лояльное, чем у респондентов из Улан-Удэ отношение к нарушениям рабочего режима (опоздания, отдых без разрешения руководителя, прогулы). Стратегия «для повышения заработка» для петербургской группы респондентов обладает <i>интегративным свойством</i> (то есть в наибольшей степени соответствует прочим стратегиям).

Ниже представлен сравнительный анализ взаимосвязей между базовыми целевыми ориентациями работника в контексте рассматриваемых практик трудового поведения работника, проведенный на основе корреляционного и факторного анализа.

Как у бурятских, так и у петербургских респондентов стратегия «для хороших отношений с коллегами» является в наибольшей степени автономной по отношению к прочим рассматриваемым стратегиям. У респондентов из Санкт-Петербурга данная черта (автономность стратегии) выражена в существенно большей степени. Это подтверждает наше предположение о вероятном противоречии между стратегией трудового поведения петербургских молодых работников, направленной на «хорошие отношения с коллегами» и остальными четырьмя рассматриваемыми стратегиями.

Стратегии «качественного выполнения работы», «хороших отношений с непосредственным руководителем», «успешного служебного роста» и «повышения заработка» у респондентов из Бурятии характеризуются высоким уровнем взаимосвязи. Это говорит о том, что естественная взаимозависимость перечисленных целевых ориентаций вполне осознается бурятскими молодыми работниками.

У петербуржцев стратегии "качественного выполнения работы" и "хороших отношений с непосредственным руководителем" находятся в менее тесной связи с прочими стратегиями. Как видно, в представлении петербуржцев на успешный служебный рост и высокий заработок влияние качества труда работника и его отношений с непосредственным руководителем **несколько меньше**, чем для респондентов из Улан-Удэ.

Выводы

1) Показано, что рассматриваемые практики трудового поведения и качества работника имеют различное влияние на достижение молодым работником каждой из его базовых целей («качественное выполнение работы», «хорошие отношения с коллегами», «хорошие отношения с непосредственным руководителем», «успешный служебный рост», «повышение заработка»). Выявлено, что одни и те же практики поведения и качества могут иметь различное значение ("положительное" или "отрицательное", более или менее сильное) в рамках различных целевых стратегий.

2) Выявлены существенные различия в стратегиях трудового поведения молодых работников в Санкт-Петербурге и в Улан-Удэ. Эти различия касаются как значения отдельных практик поведения для достижения работником отдельных целей, так и общей структуры системы целевых ориентаций молодых работников.

3) Как для петербуржцев, так и для жителей Улан-Удэ взаимосвязь между стратегиями, направленными на "успешный служебный рост" и на "повышение заработка", по результатам дескриптивного, корреляционного и факторного анализа оказалась наиболее выраженной в сравнении с остальными рассматриваемыми стратегиями.

4) У респондентов из Санкт-Петербурга стратегия достижения цели "качественно выполнять свою работу" в большей степени связана с целями "служебного роста" и "повышения заработка", чем у респондентов из Бурятии. Для достижения двух указанных целей молодыми работниками из Улан-Удэ важными являются как "социальный" аспект ("отношения с..."), так и соблюдение работником режима работы. Однако петербуржцы, напротив, применительно к названным целям ("служебного роста" и "повышения заработка") отмечают существенно меньшую роль "социального" аспекта, а к нарушениям режима работы относятся со значительно большей долей терпимости.

5) У петербуржцев стратегия трудового поведения относительно цели "иметь хорошие отношения с коллегами" находится в **антагонизме** к остальным рассматриваемым стратегиям.

6) У респондентов из Улан-Удэ не выявлено серьезных противоречий между целевыми стратегиями трудового поведения. Стратегии по достижению всех рассматриваемых целей молодого работника являются, в целом, **взаимно дополняющими**.

Резюмируя проделанную работу, отметим, что, по нашему мнению, в сфере исследований трудового поведения особого внимания заслуживает проблема взаимного соотнесения моделей поведения работников, "оптимальных" для достижения различных вероятных целей социального актора. Данному вопросу было посвящено пилотажное межрегиональное эмпирическое исследование, проведенное нами.

Для дальнейшей исследовательской деятельности особо перспективным нам представляется изучение разнообразных **социокультурных** характеристик трудового поведения работников и их связи с прочими, в первую очередь, экономическими показателями их деятельности, а также исследования (в том числе, сравнительные) трудящихся различных профессиональных категорий, сфер и форм занятости.

Отдельно подчеркнем высокую важность изучения трудового поведения россиян в национальном масштабе и выявления специфики «деловой культуры» общества в целом на базе сравнительных исследований международного и межрегионального характера.

Список использованной литературы:

Балабанова Е.С. Властные отношения в системе управления человеческими ресурсами в организации. // Модернизация экономики и глобализация : в 3-х кн. / Отв. ред. Е.Г. Ясин. М.: ГУ-ВШЭ, 2009. Кн. 2. С. 98-105.

Балабанова Е.С. Властные отношения в бизнес-организации // Социология и общество: пути взаимодействия : Тезисы докладов III Всероссийского социологического конгресса. М.: ИС РАН – РОС, 2008.

Барсукова С.Ю. Неформальные способы регулирования трудовых отношений // Всероссийский экономический журнал / 2006 №5, С – 180-191.

Темницкий А. Л. Теоретико-методологические подходы к исследованию трудового поведения, Социологические исследования, № 6, Июнь 2007, С. 60-71.

Темницкий А.Л. Особенности трудового поведения наемных работников
// Экономические субъекты постсоветской России (институциональный
анализ) / Под ред. Р. М. Нуреева. М.: МОНФ, 2001. С. 168 – 173.