УДК [316.628:331.101.3]-053.6(477)

Васильев А.В.,
профессор кафедры учета и аудита Ивано-Франковского Университета права им. Короля Данилы Галицкого, доктор экономических наук (Украина);

Гаранина Г.Г.,
доцент кафедры философии Ивано-Франковского Университета права им. Короля Данилы Галицкого, кандидат философских наук (Украина)

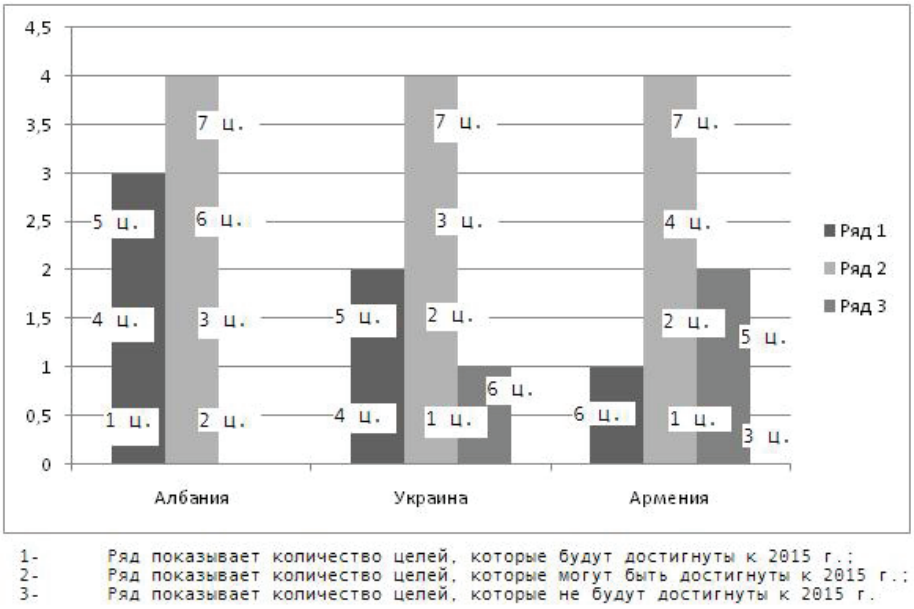
МОТИВАЦИОННЫЕ ПРИОРИТЕТЫ ТРУДОВОЙ МОЛОДЕЖИ В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ В СОВРЕМЕННОЙ УКРАИНЕ

В статье рассматривается специфика изменения мотивационных приоритетов молодежи Украины и влияния на нее социально-экономических трансформаций. Акцентируется внимание на состоянии трудовой мотивации. Приводятся результаты пилотажного опроса среди студенческой молодежи заочной формы обучения университета относительно её мотивационных приоритетов, и использованы для сравнения данные предыдущих социологических исследований на предприятиях Восточного и Западного регионов Украины.

Ключевые слова: мотивация, работающая молодежь, социально-экономическая трансформация, социальная группа, социальная динамика, пилотажный опрос.

Кардинальные изменения, происшедшие в Восточной Европе, поставили сложные и ответственные задания перед работающей молодежью в независимых государствах на постсоветском пространстве. Особенный акцент на этом был сделан в национальном докладе «Украина-2010» «Цели Развития Тысячелетия». Мы считаем, что направления реформирования на 2010 – 2014 годы [5, с. 6], какие разработал Комитет по экономическим реформам при Президенте Украины, охватывают почти все сферы для достижения позитивных показателей и опираются на трудовую активность молодых слоев населения страны [7, с. 104] (см. рис. 1).

Поэтому особенное значение имеют изменения в мотивационной сфере украинского общества. Их надо фиксировать не на коротком промежутке времени (три – пять лет), а за период 20 – 25 лет, когда, действительно, происходят существенные изменения в мировосприятии широких слоев населения, особенно в условиях трансформации всех сфер жизнедеятельности людей.



1- Ряд показывает количество целей, которые будут достигнуты к 2015 г.;
2- Ряд показывает количество целей, которые могут быть достигнуты к 2015 г.;
3- Ряд показывает количество целей, которые не будут достигнуты к 2015 г.

Рис. 1. Перспективы достижения Украиной, Албанией и Арменией Целей Развития Тысячелетия в 2015 г. в соответствии с национальным докладом «Украина-2010» [5, с. 104].

Таких исследований, к сожалению, практически не выполняют специалисты университетов, потому что потеряная заинтересованность в проведении научно-исследовательских работ с обработкой самостоятельно полученной социальной информации, которых в гуманитарной сфере и до перестройки выполнялось мало.

В украинском обществе, в частности, снизилось количество научных работ, которые посвящены проблемам социологии труда. Но мы считаем, что эти проблемы из-за распространения практики существования широких прослоек населения на грани обеспеченности все же не потеряли своей актуальности, потому что синусоидальность развития присуща всей социокультурной истории общества. Социальная пирамида, как всегда, воссоздастся (на это указывал еще П.А. Сорокин, критикуя К. Маркса за его ненаучное предположение относительно знаменитой «осы»). Надеемся, что их изучение положительно повлияет на мотивацию и фактическую производительность работников, которая является зависимой от условий и организации труда, а особенно от субъективной способности реализовать свой реальный творческий потенциал [6, с. 54–55]. Заметим, что наработки известных учёных-гуманитариев Восточной Европы А.Г. Здравомыслова и В.А. Ядова непотеряли своего значения и сегодня. Это дает возможность предложить скорректированные подходы к изучению отношения к труду в XXI веке [8, 9].

В период поиска Украиной своего места в международном разделении труда вопросы эффективной мотивации трудовой деятельности встают наиболее остро. Для этого есть объективные и субъективные факторы, которые действуют на всем постсоветском пространстве. Но наиболее динамично они проявляются в регионах, которые в близком историческом прошлом имели более тесные отношения с Европой. К этому региону принадлежит Галичина, а именно Прикарпатье и Львовщина (какие изучались). Исследований по мотивации труда на академическом уровне в этом регионе не проводилось до перестройки, а теперь, кроме политологических и маркетинговых опросов, они и не планируются. Поэтому даже небольшое пилотажное исследование имеет смысл и может сори-

ентировать научных работников на реализацию более основательной исследовательской программы в Западных регионах Украины.

Целью исследования является сравнительной качественный анализ темпов мотивационных сдвигов с 1984–85 гг. по 2011 год, который даст возможность зафиксировать состояние или изменения в ценностных ориентирах современной молодежи.

Гипотеза и цель исследования предусматривают решение следующих заданий:

– исследовать состояние мотивации к труду среди работающей молодежи;

– показать, как уровень образования, трудовых отношений в коллективе будут способствовать удовлетворенности трудом среди молодежи;

– уточнить параметры, от которых зависели изменения в изучении отношения к труду в современном обществе;

– выявить, какие факторы влияют на мотивационные настроения к труду работающей молодежи, которая продолжает учебу.

Для выполнения этих заданий была разработанная анкета «Ваша трудовая деятельность и образ жизни». Анализ результатов пилотажного опроса был выполнен по социологической программе SPSS, которая была разработана в конце прошлого века в США [3, с. 107]. Невзирая на ряд недостатков, эта программа является приемлемой для целей нашего исследования.

Осуществленная нами выборка соответствует требованиям социологического исследования. Мы опросили 2% студентов заочной формы учебы от их общего количества в университете. Результаты опроса (см. следующие таблицы) являются свидетельством того, что студенческая молодежь ориентирована на активный труд в пределах Украины.

Состояние мотивационных приоритетов трудовой молодежи мы рассматриваем, исходя из понимания категории труда, который трактуется нами как практическая реализация творческого замысла, выработанного или понятого и направленного на удовлетворение потребностей [1, с. 167]. Труд все же остается основой социальной жизни человека, а тип отношения к нему – базовой характеристикой общества. Формирование рыночной экономики еще не является свидетельством кризиса труда, как любят утверждать в СМИ. Речь должна идти об изменении ценностного подхода к труду и отношению к нему в условиях становления экономики с распределенной ответственностью. А это требует нового осмысления данной проблематики на базе сравнительного социально-экономического анализа.

На основе проведенных нами социологических исследований в 2011 г. в ПВНЗ (Ивано-Франковский университет права им. Короля Данилы Галицкого) отмечаем, что 57,9% (15,8 + 15,8 + 26,3) респондентов выразили удовлетворенность трудом в Украине (см. табл. 1)[4].

Таблица 1

Ответы на вопрос «Дайте оценку общему уровню вашего удовольствия трудом в целом» (в 2011 г.)[4].

	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Средний уровень удовлетворенности (на уровне 4 по семибалльной шкале)	5,3	8,3	8,3
Достаточный уровень удовлетворенности (на уровне 5 по семибалльной шкале)	15,8	25,0	33,3
Высокий уровень удовлетворенности (на уровне 6 по семибалльной шкале)	15,8	25,0	58,3
Очень высокий уровень удовлетворенности (на уровне 7 по семибалльной шкале)	26,3	41,7	100,0
Total	63,2	100,0	
System	36,8		
Total	100,0		

Если сравнить эти данные с предыдущими годами, а именно с 1985 г., когда на вопрос «Удовлетворяет Вас или нет работа в целом?» полное удовольствие выразили 44,7% (это и рабочие, и ИТР из Мариупольского ПО «Азовмаш»)[2, с. 240], то просматривается общая тенденция в отношении к труду как к высшей ценности. Это дает основание сделать такой вывод: что сегодня остается достаточно сильной мотивация у молодежи на реализацию себя в трудовой деятельности.

Особенно эта мотивация четко выражена среди работников со средним специальным образованием (профтехучилища, техникумы и колледжи): как в 1988 г. на промышленных предприятиях Украины (см. табл. 2), так и при опросе работающих студентов в 2011 г. (см. табл. 3) [4], когда они оценивали взаимоотношения в трудовом коллективе и, в частности, с руководством.

Таблица 2

Оценка взаимоотношений с руководством инженерно-технических работников и служащих с разным уровнем образования за 1985—1988 гг. по Львовскому ПО «Конвейер», Днепропетровскому металлургическому заводу им. К. Либкнехта и по Мариупольскому ПО «Азовмаш» [2, с. 210].

Отношение с руководством в баллах (от 1 до 7)	Инженерно-технические работники и служащие		
	Львовское ПО «Конвейер»	Днепропетровский металлургический завод им. Карла Либкнехта	Мариупольский ПО «Азовмаш»
1			
2			
3			
4			100/4; 33,3/10; 25/12
5		100/10	25/12; 50/15
6	25/12; 100/15		33,3/10; 25/12
7	75/12		25/12; 50/15

Примечания:
4 — работники, которые имеют четыре класса образования;
8 — работники, которые имеют неполное среднее образование;
10 — работники, которые имеют среднее образование, ПТУ;
12 — работники, которые имеют среднее специальное образование, техникум;
15 — работники, которые имеют высшее образование.

Среди молодежи в трудовой деятельности ведущими являются не столько материальные стимулы, сколько устремление к самореализации в трудовом процессе. Это характерно для лиц с образованием, приравненным до 12 лет и выше. Ожидаем их влияние на формирование нового типа работника, адекватного рыночной экономике, потому такое повышенное внимание к удовлетворенности заработной платой.

Исследования мотивации работников разных категорий показывают преимущество мотивов заработка. Все научные работники соглашаются с тем, что уровень заработной платы имеет влияние на результаты труда, хотя и опосредствованно, но все же мощно проявляется в общей мотивации к трудовой деятельности.

В 60—70-е годы XX века (эпоха "потепления") изучались установки молодых на содержание труда и размер заработка [9]. Это становилось предметом многочисленных дискуссий социологов [1,2], какие есть смысл продолжить в условиях современных трансформационных процессов украинского общества [8].

Таблица 3

Ответы на вопрос «Дайте оценку Вашим отношениям с руководством» (в 2011 г.) [4]

	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
В среднем удовлетворительные (на уровне 4 по семибалльной шкале)	15,8	25,0	25,0
В целом добре (на уровне 5 по семибалльной шкале)	5,3	8,3	33,3
Добре (на уровне 6 по семибалльной шкале)	15,8	25,0	58,3
Очень добре (на уровне 7 по семибалльной шкале)	26,3	41,7	100,0
Total	63,2	100,0	
System	36,8		
Total	100,0		

Таблица 4

Ответы на вопрос «Дайте оценку размеру Вашего заработного труда» (2011 г.) [4]

	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Минимальная	15,8	30,0	30,0
Очень низкая	5,3	10,0	40,0
Низкая	5,3	10,0	50,0
Удовлетворительная	15,8	30,0	80,0
Достаточная	5,3	10,0	90,0
Высокая	5,3	10,0	100,0
Total	52,6	100,0	
System	47,4		
Total	100,0		

Поэтому подчеркнем, что определенную удовлетворенность выразили опрашиваемые относительно размеров заработной платы — 26,6% (см. табл. 4). Но и в 1985 г. такую же удовлетворенность выразили и в Приазовье — 25% [2, с. 240]. Это свидетельствует о том, что общие тенденции в обществе сохранились (это видно по ответам трудящихся Восточного и Западного регионов), невзирая на существенную реструктуризацию в экономической и социально-классовой сферах общества.

Один из влиятельных факторов на трудовую мотивацию молодежи — состояние взаимоотношений в трудовом коллективе (табл. 5) [4].

Таблица 5

Ответы на вопрос «Дайте оценку Вашим отношениям с коллегами по работе» (в 2011 г.)[4]

	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
В среднем удовлетворительные (на уровне 4 по семибалльной шкале)	5,3	8,3	8,3
В целом добре (на уровне 5 по семибалльной шкале)	10,5	16,7	25,0
Очень добре (на уровне 7 по семибалльной шкале) мбрі (на уровне 7 по семибалльной шкале)	47,4	75,0	100,0
Total	63,2	100,0	
System	36,8		
Total	100,0		

Исследования предыдущих лет показывают высокую меру удовлетворения микроклиматом (50%; см. табл. 6) [2], тот же показатель является характерным и для нынешнего времени (47,4%; см. табл. 5).

Таблица 6

Оценка взаимоотношений с коллегами в трудовом коллективе среди инженерно-технических работников и служащих с разным уровнем образования за 1985 — 1988 гг. на Днепропетровскому металлургическом заводе им. К. Либкнехта и в Мариупольском ПО «Азовмаш» [2, с. 18].

Отношения с коллегами в баллах (от 1 до 7)	Инженерно-технических работников и служащие	
	До 30 лет	После 30 лет
1		
2		
3		
4	50,0/12	
5		**100**/4
6	**100**/15	
7	**50,0**/12	**100**/12; **100**/15; 100/10

Примечания:

4 — работники, которые имеют четыре класса образования;

8 — работники, которые имеют неполное среднее образование;

10 — работники, которые имеют среднее образование, ПТУ;

12 — работники, которые имеют среднее специальное образование, техникум;

15 — работники, которые имеют высшее образование.

Труд в условиях кардинальных изменений в обществе является одним из главных инструментов приспособления к жизненным условиям, которые постоянно трансформируются под воздействием технологических новаций. Поэтому оценки важнейших факторов мотивации труда у рабочих с высоким ориентиром на развитие совпадают и через четверть века (см. табл. 5 и 6).

Сегодня видим необходимым поиск факторов нового отношения к труду, к его содержанию, к преодолению послабления связи работников с предприятиями, что будет качественно влиять на изменения мотивации к труду. К этим факторам мы относим инструментарий системы социально-статусного стимулирования (концепция социально-экономической школы в Восточной Европе; Варненская школа, в 1985 г.)[1,2]. Важно утвердить ценность творческого и высококвалифицированного труда, которая имела бы более весомое место в жизни людей, чем ценности богатства и стяжательства. Поэтому содержание труда, по нашему мнению, и в дальнейшем остается одной из ведущих тенденций в построении новой модели отношения к труду в XXI веке.

Выводы

Сохраненное состояние высокой мотивации к труду среди молодежи в украинском обществе дает возможность экстраполировать выводы относительно позитивного влияния такой социальной группы, как молодежь (которая стремится получить образование, специальность), на социальную инфраструктуру трудовых коллективов. По данному направлению исследований первые данные наши интервьюеры получили ещё в 1985 — 1988 гг., выполняя программы в соответствии с планами Академии наук (РАН)[2, с. 223].

В то же время этот вывод ориентирует на целесообразность применения методологического инструментария [1, 2, 4] по объективному выявлению основных параметров реально существующих социальных групп на развитие той или иной сферы деятельности, которая имеет позитивное или негативное влияние на работоспособность и развитие трудового коллектива.

Разработанная и использованная нами методология анализа [1, с. 45 — 58; 2, с. 9 — 75] на основе фиксации реально существующего укрупненного разделения трудового коллектива на социальные группы и с последующим объективным выявлением влиятельных социальных подгрупп с использованием ограниченной номенклатуры показателей прошла апробацию на базе программного обеспечения Института социологии РАН на ВЦ ЗАО «Азовское морское пароходство» (г. Мариуполь) и ВЦ УкрНИИ Труда (г. Луганск) в 1985 — 1988 гг.

Библиографический список

1. Васильев А.В. Основные положения НОВОГО Подхода: Второй доклад.

2. Римскому Клубу по «Революции эффективности». — ІБМЕР, АВ АЕНиПД, Варшава, 2001. — 195 с.

3. Васильев А.В. Эффективность систем стимулирования в промышленности. — Москва — Мариуполь: Изд. АОН, 1991. — 280 с.

4. Луцький І.М., Лукач У.Р., Васильєв О.В. Політико-правовий ракурс гендерної асиметрії в Україні // Політичний менеджмент. — 2011. — № 6. — С. 108 — 109.

5. Гараніна Г.Г., Гупалюк О.В., Васильєв О.В. Проблемні питання міграції молоді в Прикарпатті[Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://azov-academy.ucoz.org/publ/0-4

6. Програма економічних реформ на 2010 — 2014 рр. «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава». — Комітет економічних реформ при Президенті України, Киев, 2010. — Programa_reform_FINAL_2.pdf — AdobeReader

7. Темницкий А.Л. Отношение к труду рабочих России и Германии: терминальные и инструментальные. — Социс, 2005. — № 9. — С. 54 — 63.

8. Цілі Розвитку Тисячоліття: Україна — 2010 /Національна доповідь, Міністерство економіки України, Київ, 2010. — 110 с.

9. Человек и его работа в СССР и после: Учеб. пособ. для вузов / А.Г. Здравомыслов, В.А. Ядов. 2-е изд., испр. и доп. — М.: Аспект-Пресс, 2003. С. 286 — 287).

10. Ядов В.А. Отношение к труду: концептуальная модель и реальные тенденции / В.А. Ядов. — Социс, 1983. — № 3. — С. 19 — 41.

Vasil'ev A.V., e-mail: vestnik.gmu@yandex.ru
Professor of the department of accounting and auditing of Ivano-Frankivsk University of Law by the name of King Danila Galitskiy, Doctor of Economic Sciences (Ukraine)
Garanina G.G., e-mail: vestnik.gmu@yandex.ru
Associate professor of the department of accounting and auditing of Ivano-Frankivsk University of Law by the name of King Danila Galitskiy, Candidate of Philosophical Sciences (Ukraine)

MOTIVATIONAL PRIORITIES IN YOUTH EMPLOYMENT IN THE CONDITIONS OF TRASFORMATION PROCESS IN MODERN UKRAINE

The article deals with the specifics of changing motivational priorities of Ukrainian youth and the influence of socio-economic transformation. Attention is paid to the state of labour motivation. The results of a pilot survey among students of extramural department of the University on their motivational priorities are drawn and data from previous case studies in the enterprises of the Eastern and Western regions of Ukraine is used for comparison.

Key words: motivation, working youth, socio-economic transformation, social group, social dynamics, a pilot survey.