

DOI: 10.12737/23367

Шамаева О.П., канд. соц. наук, доц.,
Хорошун Н.А., канд. соц. наук, доц.

Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова

РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОГО ПОВЕДЕНИЯ КАК СОСТАВНАЯ ЧАСТЬ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ

nara.rita@yandex.ru

Реформирование социально-экономических структур государства, новые условия жизни, опирающиеся на утверждение цивилизованных рыночных отношений, предъявление высоких требований к профессиональному статусу современного труженика вызвали необходимость учитывать в процессе стратегического управления городом особенности формирования трудовой мотивации населения вообще и молодежи – в частности. В рамках управленческой науки к исследованию мотивации как ее базового элемента разработан системный подход, который позволяет рассматривать трудовую мотивацию как часть системы управления в области строительной индустрии, взаимосвязанную с остальными элементами системы управления, в том числе и стратегического планирования.

Ключевые слова: строительная индустрия, стратегическое управление, трудовая мотивация, рыночная экономика, трудового поведения.

Введение. Реформирование социально-экономических структур государства, новые условия жизни, опирающиеся на утверждение цивилизованных рыночных отношений, предъявление высоких требований к профессиональному статусу современного труженика вызвали необходимость учитывать в процессе стратегического управления городом особенности формирования трудовой мотивации населения вообще и молодежи – в частности.

Социально-трудовая среда современной России характеризуется исключительным динамизмом и противоречивым характером. С одной стороны, не забыты и играют весьма значительную роль прежние трудовые и общественные стандарты и представления, с другой, еще не сформированы правовые и нравственные нормы, отвечающие рыночным основам и демократическим принципам.

Существенные деформации произошли в отраслевой и профессионально-квалификационной структуре занятости, профессиональных ориентирах и предпочтениях. Значительно снижен престиж рабочих профессий, труда в бюджетных отраслях экономики. Большинство, как правило, предпочитает рабочие места, не требующие длительных сроков подготовки и глубоких профессиональных знаний, но приносящих относительно быстро высокие доходы. Довольно значительными темпами продолжает расти теневая экономика, неформальная занятость, снижается роль государственных гарантий, во многих случаях безработица и социальная незащищенность граждан становится повседневной реальностью.

Проблемы профессионального самоопределения обусловлены не только объективными социально-экономическими издержками переходного периода, но и слабостью или во многих случаях отсутствием соответствующей работы с учащимися общеобразовательных школ и приравненных к ним учреждений образования.

Другими словами, проблема регулирования процессов трудовой мотивации и трудового поведения должен рассматриваться на сегодняшний день как абсолютно необходимый элемент стратегического управления. Пренебрежение данной проблемой может ставить под сомнение саму возможность построения эффективной стратегии развития города.

Методика. При написании данной статьи использовались методы анализа документов, социологического опроса.

Основная часть. На современном этапе развития российского общества особую актуальность и социальную остроту приобретают проблемы регулирования трудового поведения молодежи, которая вынуждена адаптироваться к сложившимся социально-экономическим условиям. Эти условия характеризуются нестабильностью, противоречивостью, социальной напряженностью, неопределенностью и, в целом, рискогенностью. Становление рыночной экономики и основанного на ней рынка труда в современном российском обществе происходит в условиях трансформации системы базовых ценностей, которые под влиянием комплекса факторов – социально-экономического, глобализационного и социокультурного – определяются противоречивым сочетанием традиционных и

стихийно формирующихся рационально-индивидуалистических ценностей. В этих условиях важным является научный анализ трудовых ценностей в ценностно-мотивационной структуре современной российской молодежи [1].

Становление рыночной экономики, возрождение предпринимательской деятельности в России ориентирует молодежь на те ценности, которые являются наиболее адекватными для достижения успеха в современном российском обществе, в котором такие социальные явления, как безработица, сильнейшее социальное расслоение, ограничение возможностей социальной мобильности и многие другие негативные явления стали неотъемлемой частью действительности. Более того, в результате трансформации российского общества и сопровождающих этот процесс масштабных изменений в социально-экономической сфере на социальной арене постсоветского государства появилась достаточно обширная социальная общность – незанятая молодежь, которая в силу специфики возрастных социально-психологических характеристик оказалась недостаточно подготовленной к современным реалиям рынка труда [2].

Одна из основных проблем на рынке труда современного российского общества заключается в острой нехватке высококвалифицированных специалистов, несоответствии уровня выпускаемых вузами специалистов потребностям общества. Исследователи отмечают, что почти половина выпускников вузов вынуждена менять свою специализацию, причем кардинальным способом, в результате чего новая профессия зачастую существенно отличается от прежней, полученной после обучения в вузе [3]. И это происходит в условиях острой нехватки специалистов на рынке труда и их постоянном сокращении. Большинство работодателей ориентируется на кадры, владеющие опытом работы, а также несколькими смежными профессиями или специальностями, что позволяет быть более мобильными в профессиональной деятельности.

Стабилизация общественной и социально-экономической жизни страны напрямую связана с созданием эффективного, высококвалифицированного, социально мобильного и социально ориентированного рынка труда, на котором молодежь представляет в современных условиях основную силу, является основным социальным резервом и потенциалом страны, способным наиболее быстро и удачно адаптироваться в поле быстро изменяющихся информационных технологий, экономических реалий. Именно молодежь должна стать объектом наиболее пристального внимания со стороны государствен-

ной политики в области урегулирования трудовых отношений и трудового поведения, что способствует выработке оптимальной стратегии развития.

Вместе с тем, мы наблюдаем сложную ситуацию, в которой оказалась современная российская молодежь, вынужденная буквально «выживать» на рынке труда и осуществлять вынужденную мотивацию труда, которая свидетельствует о том, что в современном российском обществе и в его молодежной среде наиболее ярко проявляется кризис трудовых ценностей и трудовой мотивации [4]. Положение российской молодежи на рынке труда характеризуется высоким уровнем безработицы, увеличением периода незанятости на ранних стадиях трудовой и профессиональной карьеры, что приводит к недоинвестированию в человеческий капитал молодых когорт, росту девиантных практик в молодежной среде и в целом к увеличению социальных рисков [5].

Исследователи акцентируют внимание на том, что в современной России за годы реформирования уровень производительности труда постоянно снижается, и этот процесс протекает синхронно с процессом снижения квалифицированности и мастерства специалистов, постоянной нехваткой специалистов в различных отраслях народного хозяйства, поскольку молодежь, как учащаяся, так и получившая образование (да и не только молодежь), вынуждена работать в области, далекой от своей специальности, что не способствует процессу профессионализации.

В условиях трансформации российского общества и перехода к рыночным отношениям необходимым становится анализ трудовой мотивации как важной системообразующей и организующей компоненты эффективных трудовых отношений, эффективной трудовой деятельности и в целом эффективного рынка труда. Однако высокая мотивация, связанная со стремлением повысить свой профессионализм, производительность, профессиональную культуру и работать на личное благо и благо своей страны, достигается достаточно сложно в условиях социально-экономической нестабильности и неопределенности, а также несформированности истинно рыночных отношений, что в комплексе и повлияло и продолжает оказывать влияние на мотивационную структуру молодежи в российском государстве и, прежде всего, на ее ценностную сторону, что проявилось в трансформации трудовых ценностей молодого поколения России.

Решение молодежной проблемы в области ее трудоустройства и профессиональной самореализации должно осуществляться на несколь-

ких уровнях, главными из которых являются семья, образование (школа, вузы и т.д.) и государство. Система трудовой социализации, включающая трансляцию истинных трудовых ценностей через поколенческие и образовательные структуры, должна закрепляться эффективной системой трудоустройства молодежи и ее профессионального и материального роста. Другими словами, государство и общество должны гарантировать, что те трудовые ценности и мотивы, которые будут способствовать повышению производительности труда, общественному развитию и экономическому процветанию государства и общества, будут способствовать также и реализации жизненных планов и целей самой молодежи. Именно такой консенсус должен быть положен в основу диалога между молодежью, обществом и государством [6].

На формирование ценностных основ мотивации труда современной молодежи оказывают влияние общие тенденции трансформации системы ценностей в современном российском социуме, отражающие социокультурный раскол и духовный кризис российской культуры и ее базовых трудовых ценностей.

Положение современной российской молодежи на рынке труда можно охарактеризовать следующим образом: высокий уровень социальной и трудовой мобильности молодежи, выражающийся в готовности смены вида профессиональной деятельности.

Затем можно выделить ограниченность для определенной части молодежи возможностей профессиональной самореализации и устройства на работу по специальности, а также несоответствие получаемого образования потребностям современного рынка труда, что провоцирует рост молодежной безработицы и закрепление поведения, связанного с отложенностью молодежью включения в трудовые отношения.

Также отличительной чертой молодежи является неравномерность распределения молодых специалистов в сфере материального и духовного производства, а также в государственном и частном секторах экономики; структурная профессиональная диспропорция спроса и предложения на молодежном рынке труда в связи с отсутствием взаимодействия института образования и труда; рост территориального расслоения в молодежной среде, сильно влияющего на положение сельской молодежи на рынке труда. Можно сказать, что эти и иные факторы формируют негативный фон в оценке молодежью своих будущих перспектив в плане профессиональной самореализации и достижения жизненных планов.

Трудовую мотивацию можно определить как совокупность внутренних и внешних движущих сил, энергии, интересов и потребностей, которые побуждают человека к трудовой деятельности. Другими словами, трудовая мотивация является отражением внутренней структуры субъекта трудовой деятельности, его готовности к совершению определенных действий для удовлетворения определенных потребностей и достижения жизненных целей и планов.

Трудовая мотивация может быть рассмотрена также с позиций ее функциональной принадлежности: как функция управления, которая реализуется через создание определенной системы мотивирующих воздействий, т.е. воздействий на побуждающие факторы человека, под влиянием которых у него возникает потребность работать так, чтобы содействовать достижению целей организации; и как функция самоактуализации, которая позволяет индивиду направлять свою энергию и активность на трудовую деятельность с целью удовлетворения своих потребностей. Конечно, на практике эти две стороны трудовой мотивации переплетаются воедино, так как, работая, отдавая свои силы и энергию на благо организации, общества, индивид параллельно удовлетворяет те из своих потребностей, которые важны для него в данный момент, в данных условиях.

В рамках управленческой науки к исследованию мотивации как ее базового элемента разработан системный подход, который позволяет рассматривать трудовую мотивацию как часть системы управления, взаимосвязанную с остальными элементами системы управления, в том числе и стратегического планирования.

Главной особенностью формирования мотивационной сферы сознания молодежи является состояние становления, что, безусловно, и определяет неустойчивость социального положения молодежи и специфику процесса мотивации ее социальной деятельности.

Становление трудовой мотивации, как и становление личности в целом происходит в процессе социализации в семье, в которой впервые индивид приобретает первые сведения о труде, его ценности, видит образцы трудового поведения и отношения к труду родителей, родственников, на основе чего формируется так называемая внутренняя мотивационная картина, которая потом лишь дополняется отдельными штрихами. В процессе социализации индивида передается социальный опыт предшествующих поколений, осуществляется интеграция индивида в общество, так что характер вхождения молодого человека во взрослое сообщество, во

взрослую жизнь, во многом, определяется характером социализации в семье, школе.

Если выделить основные тенденции в сфере профессиональной самореализации современной российской молодежи на рынке труда в условиях девальвации ценности труда в молодежной среде российского общества, возможно, обозначатся основные проблемы, от решения которых зависит будущее молодежи и экономическое развитие страны.

Трудовая мотивация молодежи отражает в целом характер трудовой мотивации в обществе в его различных социально-демографических группах. Современная ситуация в сфере социально-трудовых отношений в России в настоящее время может быть оценена как кризис труда, и особое значение приобретает кризис трудовых ценностей и трудовой мотивации, что, по ее мнению, связано с усилением механизмов принуждения к труду в период социально-экономических реформ.

Сегодня среди молодежи в большинстве случаев преобладает вынужденная мотивация труда, т.е. молодые люди вынуждены работать часто не по специальности, работать за оплату труда, которая не устраивает, терпеть определенные недостатки в работе и в ее условиях из-за страха потерять то, что есть, вынуждены уезжать из своего региона в поисках трудоустройства и т.д. Вынужденная мотивация представляет собой внутреннее побуждение человека к труду, но под воздействием системы отрицательных стимулов в условиях ограниченной свободы ради удовлетворения прежде всего витальных потребностей существования (выживания) в числе ее явных недостатков выделяются: невысокое качество работы; отсутствие творчества в работе, инноваций; деградация трудовых ценностей, так как вынужденный тип мотивации способствует «отмиранию» прежде всего высших социогенных потребностей в творчестве и самореализации; блокируется внутренняя мотивация, являющаяся неиссякаемым и основным источником трудовых достижений. Поэтому вынужденную мотивацию можно назвать «псевдомотивацией», подчеркивая при этом ее неэффективность с точки зрения использования трудового потенциала молодого человека [7].

Так, показателем вынужденной мотивации молодежи в современных российских условиях может служить характер социальной и профессиональной мобильности молодых людей, который, по оценкам Н.Е. Сараповой, часто носит неформальный характер включения в трудовые отношения после вуза (9,3 %), сознательно отсрочиваемый этап трудоустройства (26,8 %), рост числа молодых специалистов в территори-

альной мобильности в поисках перспектив лучшего трудоустройства (5,8 %), несоответствие вида трудовой деятельности молодых людей с высшим образованием уровнем и типу их образования, квалификации (58,1 %) [8]. Исследование, проведенное в г. Новочеркасске, демонстрирует следующие позиции молодежи при оценке факторов, мешающих получить хорошую работу: отсутствие личных связей (38,5 %), недостаток квалификации и навыков (45,5 %), при этом любая работа устраивает в большей степени мужчин (51 %), и 50,5 % опрошенной молодежи отдает предпочтение высокой зарплате перед стабильной занятостью [7], т.е. молодежь готова идти на жертвы в плане работы не по специальности, частной смены работы и т.д. при условии высокой оплаты труда. Как видно, материальный фактор оказывает определяющее влияние на трудовую мотивацию и вынуждает молодежь предпринимать шаги, не способствующие профессиональной самореализации и совершенствованию.

Реалии и перспективы трудоустройства современной российской молодежи сказываются и на ее жизненных планах, главными из которых, по мнению С.В. Скутневой, являются: материальное благополучие, высокий заработок (первое место в системе ранжирования жизненных целей), интересная работа, дело по душе, но при этом среди средств достижения этих жизненных целей работать по специальности собираются только 16,6 % юношей и 8 % девушек (в коммерческих структурах) и 7,8 % и 14,6 % в госструктурах соответственно) [9].

Основная проблема, затрудняющая самоопределение молодежи в социально-профессиональной сфере, заключается в том, что отсутствует или затруднен профессиональный рост и достойное вознаграждение за труд [10], что и формирует «зависимое» сознание молодежи от заработной платы, от родителей, от работодателей и т.д. В таких условиях зависимости формирование самостоятельности, ответственности и жизненной активности несколько осложняется [11].

Важно создать условия для эффективной трудовой адаптации молодежи к рынку труда, который предъявляет к современному молодому специалисту комплекс новых требований – адекватного самоотношения, соответствующего уровня социальной компетенции, высокой степени социально-психологической пластичности, владения психологическими технологиями адаптивного социального функционирования.

Важным направлением в создании системы трудовой мотивации молодежи является мониторинг для оценки действия мотивационных

факторов в молодежной среде. Данный мониторинг должен проводиться достаточно регулярно, а его результаты должны стать объектом исследования, анализа и последующего принятия решения в структурах, несущих ответственность за социальное развитие молодежи: молодежные комитеты, бюро по трудоустройству и т.д., а также представлены широким массам для оценки на общественном уровне всей серьезности ситуации.

Выводы. Таким образом, система управления трудовой мотивацией должна включать в себя: систему мониторинга трудовой мотивации; систему трудовой социализации (основные агенты: семья, школа, вуз и др. учебные заведения); систему непрерывного образования, ведущую роль в которой должно выполнять государство в виде разработки государственных программ, выделения субсидий на получение образования, его продолжение и т.д.; систему трудоустройства, которое должно проводиться на различных уровнях и организациях (вуз, муниципальные и региональные структуры и др.) Ситуация в мотивационной сфере трудового поведения молодых россиян, определяющая как социальное развитие самой молодежи, так и социально-экономическое развитие страны в целом, убедительно показывает не только необходимость регулирования и управления процессами формирования трудовых ценностей и трудовой мотивации в молодежной среде, но, более того, рассматривать процесс регулирования и управления как составной элемент стратегического управления города.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Спиридонова Е.Л. Социальное самочувствие незанятой городской молодежи в условиях безработицы (социологический анализ) / Автореф. канд. социол. наук: Новочеркасск, 2011. С. 3.
2. Лоншакова Н.А. Региональный вуз и рынок труда: проблемы адаптации // Социологические исследования. 2013. № 2. С. 68.
3. Озерникова Т.Г. Принуждение к труду и вынужденная мотивация в современной России. Иркутск, 2011.
4. Рошин С.Ю. Переход «учеба - работа»: омут или брод. М.: ГУ ВШЭ, 2006. С. 4.
5. Avilova Z.N., Gulei I.A., Shavyrina I.V. Formation of the customer-centric organizational culture of the university as a factor of effective social and economic development of the region // Mediterranean Journal of Social Sciences. 2015. T.6. № 3. С.207–216.

6. Озерникова Т.Г. Принуждение к труду и вынужденная мотивация в современной России: Иркутск, 2011.

7. Сарапова Н.Е. Социальная мобильность выпускников вузов и молодых специалистов в регионе: институциональный аспект: Автореф. дис. канд. социол. наук.: Пенза, 2010.

8. Скутнева С.В. Гендерные аспекты жизненного самоопределения молодежи // Социологические исследования. 2013. № 11. С. 75.

9. Кравченко, Е.Ю. Противоречивые проблемы рекрутинга в концепции социального управления организацией // Современные подходы к модернизации экономики, образования и кооперации: Материалы международной научно-практической конференции профессорско-преподавательского состава и аспирантов. Белгородский университет кооперации, экономики и права. Белгород: Издательство БУКЭП, 2012. С. 72–77.

10. Хорошун Н.А., Шамаева О.П. Кадровая политика как часть стратегически ориентированной политики организации // Инновационная наука. 2016. № 1-3 (13). С. 178–183.

11. Vladimir N. Fomin, Nikolai S. Danakin, Inna A. Gladkova, Irina V. Savenkova and Lilia E. Gai, 2015. Stadial and Mechanisms of Presentations of Professional Formation and Personality Development. The Social Sciences, 10: 1460-1468. <http://medwelljournals.com/abstract/?doi=science.2015.1460.1468>

12. Gusev R.V., Avilova Zh.N. Evaluation of the complex organizational and economic factors, determining of commodity-sales enterprise policy. В сборнике: European Innovation Convention Vienna, 2013. С. 21–32.

13. Диагностика как функция социального управления Бахарев В.В., Камалова Р.Ш., Мукминов Р.Р. В сборнике: История науки и техники глазами молодых исследователей Международная научная конференция, посвященная 130-летию испытания первого российского самолета А. Можайского: Сборник статей. Ульяновский государственный технический университет. 2012. С. 284–293.

14. Гузаиров В.Ш. Актуальные проблемы подготовки специалистов по медиации // Наукоемкие технологии и инновации (XXI научные чтения) Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова. 2014. С. 95–100.

Shamaeva O.P., Khoroshun N.A.**REGULATION OF WORK BEHAVIOR AS A PART OF STRATEGIC MANAGEMENT**

Reforming socio-economic structures of the state, new conditions of life, based on the approval of the civilized market relations, the presentation of high requirements to the professional status of the modern worker, we had to consider in the process of strategic city management features of formation of motivation of the population in General and youth in particular. In the managerial Sciences to the study of motivation as its basic element developed a systematic approach that allows us to consider motivation as part of the management system in the construction industry, is interconnected with the other elements of the management system, including strategic planning.

Key words: *construction industry, strategic management, labor motivation, market economy, labor behavior.*

Шамаева Ольга Петровна, кандидат социологических наук, кафедры социологии и управления.

Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова.

Адрес: Россия, 308012, Белгород, ул. Костюкова, д. 46.

Хорошун Нарине Агасиевна, кандидат социологических наук, кафедры социологии и управления.

Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова.

Адрес: Россия, 308012, Белгород, ул. Костюкова, д. 46.

E-mail: nara.rita@yandex.ru