

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра истории, теории и прикладной социологии

ТРУДОВЫЕ ЦЕННОСТИ ЖИТЕЛЕЙ КРУПНОГО ГОРОДА

(автореферат бакалаврской работы)

студентки 4 курса 411 группы

направления 39.03.01 – Социология

социологического факультета

Меньшиковой Яны Олеговны

Научный руководитель

доктор социологических наук, профессор _____ О.Г. Антонова

подпись, дата

Зав. кафедрой

доктор социологических наук, профессор _____ Д.В. Покатов

подпись, дата

Саратов 2023

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Изменения, происходящие в нашей реальности стали значительным фактором трансформации и изменений, происходящих в ракурсе трудовых ценностей. Рассмотрение проблематики трудовых ценностей и ценностных ориентаций всегда оставалось сферой исследовательского и научного интереса социологов.

Это связано с ценностной системой населения, которая стала стремительно трансформироваться в период социально-экономических изменений в российском обществе, что и привлекло пристальное внимание ученых к исследованиям в рамках данной проблематики. Трансформации, происходящие в Российской постсоветский период, способствовали распространению и усилению ценностей, отражающихся в материальном благополучии. Следствием стало снижение значимости труда, трудового воспитания и в целом повлекло коренное изменение большинства мотивов труда. Это вызвало очень крупные изменения в трудовых ориентациях россиян, что отразилось в преимущественно материально ориентированном взгляде на труд и трудовые отношения и так же в последствии на снижение общественной значимости труда. В современном мире также важен престиж работы и должность, которую занимаешь или можешь занять.

Трудовые ценности являются одной из важнейших составляющих социального поведения индивида и могут формироваться в различных условиях, но первостепенно создаются под влиянием семьи, окружения и той экономической ситуации, которая происходит и господствует в мире. Таким образом трудовые ценности будут играть главную роль в профессионально-трудовой социализации, развитии и адаптации личности. Важно исследовать трудовые ценности, поскольку существует необходимость разработки новых методов и стратегий по повышению уровня трудовых процессов на качественном уровне. И в условиях нестабильности и кризисов экономики трудовые ценности могут исчерпать свое значение, утрачивая свою духовно-нравственную функцию и направленность труда на смыслообразующее начало.

Таким образом, главный ориентир современных исследователей-актуализировать труд и вывести его из состояния того, что он будет являться средством для выживания в основу образа жизни и саморазвития. Также значимым направлением исследовательского интереса должно выступать выявления новых трудовых ценностей, исследование их трансформации в условиях изменения экономической ситуации и изучение компонентов трудовой деятельности.

Степень научной разработанности проблемы. Проблему изучения трудовых ценностей, их формирования, становления и развития стали предметом изучения многих ученых.

Основы изучения и исследования того, как люди относятся к своему труду, заложил М. Вебер, где научной предпосылкой являлось его открытие. Он доказал, что социально-экономические изменения и смещения, связанные с возникновением капитализма, не могли бы осуществиться без новой трудовой этики и ориентации на изменение трудовых ценностей.

Исследование трудовых и профессиональных ценностей исследовалось многими отечественными и зарубежными учеными, среди которых можно отметить классиков: Э. Дюркгейм и К. Маркс. Вопросы мотивации, ориентации и стимулов к трудовой деятельности исследовались Ф. Тейлором, Д. Макклелландом. В отечественной научной литературе стоит выделить авторов: С.Н. Булгакова, А.К. Гастева.

Особый интерес, посвященный проблемам труда и трудовым ценностям, можно найти в работах А.Г. Здравомыслова, Г.В. Осипова, В.А. Ядова, В.С. Магуна. В рамках их исследовательской работы рассматривались вопросы, посвященные взаимосвязям трудовой деятельности человека с его внутренними установками и ценностями. Исследовались проблемы мотивации трудовой деятельности работников, удовлетворенности трудом и ценностные ориентации.

Среди региональных исследований на базе города Саратов стоит выделить работы Сайгановой Е.В., выделяющей особенности трудовых ценностей среди молодежи Саратова. Хвостанцев С.В описывал формирование новых трудовых

ценностей и адаптационный потенциал человека к ним. Бегинин И.В. описал по результатам социологического исследования иерархию основных трудовых ценностей современной саратовской молодежи. Кремнева Н.Ю., описывающая и оспаривающая взгляд на иностранные предприятия, как на образец инновационной культуры, принципиально отличной от ценностей традиционной российской производственной культуры.

Объект исследования - труд в системе жизненных ценностей горожан.

Предмет исследования - трудовые ценности жителей крупного города в современных условиях.

Цель исследования - определить роль трудовых ценностей в жизнедеятельности жителей крупного города.

Задачи исследования:

1. Рассмотреть теоретико-методологические подходы к изучению трудовых ценностей;
2. Проследить эволюцию взглядов на функции труда, трудовую ориентацию и мотивацию в различные исторические периоды;
3. Раскрыть особенности трудовых ценностей жителей крупного города;
4. Определить факторы, оказывающие влияние на формирование трудовых ценностей у жителей крупного города.

Эмпирическая база исследования представлена результатами вторичных исследований, проводимых на базе ВЦИОМ и Института социологии РАН на всероссийском уровне. В рамках исследований, проводимых на региональном уровне база исследования представлена результатами вторичных исследований ЦРСИ СГУ. Также результатами авторского глубинного интервью, проведенного в 2023 году в городе Саратове.

Структура работы. Бакалаврская работа состоит из введения, двух разделов, заключения, списка использованных источников и приложения.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обосновывается актуальность темы исследования, раскрывается степень её разработанности, определяется объект и предмет

исследования, ставятся цель, задачи, определяются теоретико-методологическая и эмпирическая основа исследования.

В первом разделе «Теоретико-методологические основы изучения трудовых ценностей», рассмотрены такие понятия, как труд, ценность и трудовые ценности. Представлены различные трактовки данных понятий и выделены их основные особенности. Описано значение труда в роли источника воспроизведения общественных и личных благ, находит свое предназначение в создании и улучшении социального пространства, формировании и регулировании социальных процессов.

Описаны базовые категории понятия труд, выделены его основные характеристики и особенности. Были описаны различные трактовки понятия труд и даны научные подходы к изучению термина «труд» с точки зрения классической марксистской традиции, в качестве категории экономики, в ракурсе исторического материализма и с точки зрения социологии. В выпускной квалификационной работе рассмотрены базовые функции труда: потребительская, созидательная, социальная и многие другие.

Проанализированы особенности трудовой мотивации, а в сущности нематериальная мотивация, которая действует на ценностном уровне рабочего. В работе были описаны теории мотивации работников, которые делятся на содержательные и процессуальные. Содержательная теория затрагивает аспекты мотивации, способствующие эффективности работника. Процессуальная теория мотивации затрагивает аспекты, показывающие происхождение мотивации, то как мотивы и стимулы отражаются на эффективности работника.

Проанализирована сущность термина ценность и описаны различные подходы к его интерпретации. Дана трактовка термина «трудовые ценности». Трудовые ценности определяются учеными как нормативные верования, которые были усвоены человеком, определяющие его поведение и формирующие социальные ожидания, включая и ожидания от работы и рабочей

среды.¹ В выпускной работе рассмотрены различные классификации трудовых ценностей. Описаны географические, климатические и политические особенности России, оказавшие влияние на существующую систему трудовых ценностей. Описаны особенности русского менталитета по отношению к труду на примере анализа народных пословиц и поговорок.

Во втором разделе «Особенности трудовых ценностей жителей крупного города» рассмотрены результаты вторичных исследований таких организаций, как: ВЦИОМ², ФОМ³, Институт социологии РАН⁴, исследования которых посвящены наиболее значимым социальным проблемам. В рамках исследований, проводимых на региональном уровне база исследования представлена результатами вторичных исследований ЦРСИ СГУ⁵. В рамках исследовательского интереса ученых раскрываются вопросы взаимосвязи труда и внутреннего мира человека, его ценностей и ориентиров. Изучаются проблемы мотивации трудовой деятельности человека, ценностных ориентаций работников и их удовлетворенности своим трудом. Исследователи направляли свой интерес на рассмотрение связи трудовой деятельности с реальными потребностями человека. По их мнению, следует приспособлять не человека к работе, а работу к человеку.

Для изучения и выявления особенностей трудовых ценностей среди жителей крупного города было проведено глубинное авторское интервью в феврале-марте 2023 года. Был использован метод интервью с учетом квот по

¹ Финеган, Д.Э. Влияние личных и организационных ценностей на организационные обязательства // Журнал профессиональной и организационной психологии. [пер.с нем.]. М.: Дом. – 2000. – № 73(2). – С. 149–169.

² Всероссийский центр изучения общественного мнения – российский исследовательский институт, проводивший опросы в социальной, политической и маркетинговой сферах. Работает с 1987 года.

³ Некоммерческая российская организация, занимающаяся проведением социологических исследований.

⁴ Научно-исследовательское учреждение Российской академии наук, выполняющее фундаментальные научные исследования и прикладные разработки в области социологии.

⁵ ЦРСИ СГУ- исследовательский центр, учебная лаборатория для студентов и аспирантов социологического факультета СГУ.

полу и возрасту опрашиваемых, в ходе которого общее количество информантов составило 9 человек.

В ходе исследования были выявлены главные трудовые ценности жителей крупного города, на примере города Саратова. Респонденты называли следующие трудовые ценности, которые для них важны. Далее представлены ценности в порядке убывания их значимости: хороший заработок, стабильность, наличие социального пакета, официальный характер работы, удобный график работы, хороший коллектив, хорошие условия труда, возможность приносить людям пользу, интересность работы, возможность карьерного роста, возможность получать новые знания и умения.

Подводя итог исследования можно выявить ряд закономерностей. Пол напрямую влияет на отношение к трудовым ценностям. Стоит сказать, что женщины в большей степени ориентированы на внутренние ценности работы, а мужчины в свою очередь на внешние. Такие разные ориентации мужчин и женщин могут быть связаны с тем, что в мужчин с детства закладывают то, что они должны быть добытчиками, то есть хорошо зарабатывать.

Стоит отметить, что возраст влияет на трудовые ценности человека. Чем старше становились респонденты, тем меньше и уже был их спектр трудовых ценностей. Это связано с тем, что молодые люди часто хотят «всего и сразу», но с возрастом и увеличением трудового опыта и стажа ценности начинают приобретать реалистичность и конкретность.

Было выявлено, что такой факт, как наличие детей, не оказывает влияния на отношение респондентов к своему труду и не изменяет трудовые ценности. Также не подтвердилась гипотеза о том, что на формирование трудовых ценностей влияет профиль и образование респондентов. На деле было выявлено, что все респонденты имеют смешанный и индивидуальный набор трудовых ценностей, который никак не коррелируется с их профилем образования.

Было выявлено, что на степень удовлетворенности работой влияет возможность принятия самостоятельных решений и наличие ответственности.

Чем выше у респондентов была возможность действовать самостоятельно и принимать решения, тем выше была удовлетворённость работы в целом.

Степень удовлетворенности работой и трудовые ценности изменяются в зависимости от статусных категорий респондентов. Наибольшую удовлетворенность работой показывали владельцы собственного дела или совладельцы предприятия. Эта категория респондентов ориентирована на одобрение окружающих и желание приносить пользу, а также ценит ответственность в своей работе. Таким образом было выявлено, что на формирование и наличие трудовых ценностей влияет статусная категория человека. Работники, занимающие руководящие должности чаще других демонстрируют высокий уровень удовлетворенности работой. Таким образом, потребности и трудовые ценности более высокого порядка достаточно резко были проявлены на фоне профессиональной дифференциации.

Результаты исследования показывают, что респонденты имеют разнообразный индивидуальный набор трудовых ценностей. На наличие трудовых ценностей и их виды могут влиять разные факторы: пол, возраст, статусная позиция, удовлетворённость работой и многое другое.

В заключении излагаются наиболее важные теоретические выводы и обобщения, формулируются основные итоги исследования.

В приложении представлен инструментарий исследования (гайд интервью и сводная таблица полученных результатов).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное исследование позволяет сделать ряд выводов.

Трудовые ценности определяются учеными как нормативные верования, которые были усвоены человеком, определяющие его поведение и формирующие социальные ожидания, включая ожидания от работы и рабочей среды. С помощью трудовых ценностей человек формирует определенные убеждения, то есть трудовые ценности, которые можно определить, как стандарты применимые при оценке рабочей среды и труда.

Исследование и анализ разработанных теорий и подходов к определению трудовых ценностей, а также составляющих данного понятия, с различных точек зрения: социологической, классической марксистской, с точки зрения исторического материализма и неоклассической экономической теории показал, что наибольшую степень влияния на формирование представления о трудовых ценностях и формирование поведенческих практик, оказывают различные факторы.

В различные исторические периоды существовали различные взгляды на функции труда – от производственной, где речь шла лишь об удовлетворении потребностей, до социальной и человеческой, где труд выступает двигателем прогресса и средством развития творческого потенциала в человеке. Исследователи рассматривают функции трудовых ценностей как на уровне общества в целом, так и для отдельной личности и выделяют два уровня: социетальный и личностный, включающие в себя множество функций такие как социализирующая, интегративная, регулятивная, коммуникативная и другие.

На трудовые ценности и трудовую мотивацию влияет множество внутренних и внешних факторов: экономическая и политическая ситуация, обусловленная определенным историческим периодом, географическим положением и климатическими условиями.

Описывая особенности трудовых ценностей были выявлены следующие значимые ценности: хороший заработок, стабильность, наличие социального пакета, официальный характер работы, удобный график работы, хороший

коллектив, хорошие условия труда, возможность приносить людям пользу, интересность работы, возможность карьерного роста, возможность получать новые знания и умения. Стоит отметить, что у респондентов в основании трудовой деятельности замечены гигиенические факторы, а с ростом удовлетворенности работой, респонденты приобретают большой комплекс мотивационных факторов, который позволяет отойти от инструментальных ценностей и приобрести так же эмоциональные и познавательные ценности.

На формирование трудовых ценностей у жителей крупного города влияет множество факторов. В первую очередь это: пол, возраст, уровень образования, профессиональная дифференциация работников, уровень удовлетворенности трудом, возможность принятия самостоятельных решений и уровень ответственности оказывает значительное влияние на отношение к труду и наличие индивидуального набора трудовых ценностей у респондентов.

Авторское исследование не выявило влияние таких факторов как наличие детей и специальность образования на трудовые ценности.

На основании полученных выводов можно сделать ряд рекомендаций. Чтобы развивать у рабочих мотивационные приоритеты в трудовой деятельности, автор предлагает несколько путей. Важно с детства формировать в людях взгляд на то, что труд – это первостепенное средство для развития и совершенствования, способ быть необходимым и важным для общества. Стоит искоренить мысль о том, что труд – это лишь путь для достижения материального благополучия. Условия, создаваемые работодателем, должны подтолкнуть трудящегося к самосовершенствованию. Труд должен носить творческий и новаторский характер, чтобы поддержать желание работника реализовывать и совершенствовать свои способности.

Таким образом, трудовые ценности играют важную роль в повседневных практиках жителей крупного города, совмещая в себе не только возможность добиться материального благополучия, но и возможность расширить свои возможности в самореализации, повышении профессиональных навыков и коммуникации.