

СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

МОТИВАЦИОННАЯ ОСНОВА ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: ОПЫТ РЕАЛИЗАЦИИ МНОГОМЕРНОГО ПОДХОДА

Азер Гамидович Эфендиев (efendiev@hse.ru),
Абрамова Елена Викторовна

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»,
Москва, Россия

Цитирование: Эфендиев А.Г., Абрамова Е.В. (2023) Мотивационная основа трудовой деятельности: опыт реализации многомерного подхода. *Журнал социологии и социальной антропологии*, 26(1): 26–57.

<https://doi.org/10.31119/jssa.2022.26.1.2>. EDN: JJEZLX

Аннотация. Мотивация трудовой деятельности представляет собой сложно-организованную систему, которая не сводится к отношению актора к конкретной работе в конкретной организации. В ней синхронизируются отношение к труду как целенаправленной деятельности, отношение к своей профессии, отношение актора к конкретной работе. Различные уровни обобщения, восхождение от конкретно-видового к общеродовому (генерализация) отношению к труду, находясь в тесном взаимодействии, в то же время обладают автономностью и относительной независимостью. Основные теоретические идеи прошли эмпирическое тестирование в процессе регрессионного анализа данных, собранных в результате онлайн-опроса. Они свидетельствуют, что в условиях перехода от индустриального к постиндустриальному обществу роль ведущих факторов успешной трудовой деятельности постепенно приобретают приверженность профессии и ориентированность работника на самореализацию и профессиональное развитие.

Ключевые слова: трудовая деятельность, мотивация труда, самореализация, профессиональное развитие, многомерный подход.

Введение

Современное российское общество характеризуется многообразием содержания и форм организации трудовой деятельности. Прогрессивные тенденции (интеллектуализация труда) могут выступать в симбиозе с традиционными, индустриальными. Рост личной автономии работника в процессе труда может причудливо сочетаться со сниженным уровнем социальной защищенности, гарантий стабильности, снижением роли солидарных форм отстаивания работником своих прав.

По сути, происходят коренные изменения в сфере труда, вызванные переходом от индустриальных к постиндустриальным технологиям. Они касаются профессиональной структуры, возникновения новых интеллектуально развитых специальностей, для которых характерно более сложное представление о труде, требованиях к работнику, его подготовке, изменивших иерархию специальностей, их востребованности и социального престижа. Последние изменения достаточно многообразны, в них переплетается процесс нарастания профессионально-отраслевых различий в отношении к труду, ценностных приоритетов в этой сфере с поколенческими трансформациями в понимании места труда в системе базовых ценностей, понимании трудовых обязанностей и т.д.

Эти во многом глобальные процессы в сфере труда в современном российском обществе протекают на фоне многолетней экономической депрессии, кризисных явлений, в том числе вызванных пандемией и геополитическими проблемами, сопровождаются падением уровня жизни работника, усилением его социальной уязвимости, обострившейся в условиях пандемии, что придает непростым проблемам, характерным для эпохи перехода от индустриального к постиндустриальному труду, во многом кризисный характер.

Изменения в сфере труда, носящие, по сути, революционный характер, переломный характер рынка труда, в котором соседствуют профессии разных технологических эпох, коренные изменения в духовно-мотивационной и институционально-ролевой структурах требуют совершенствования (развития) теоретических и эмпирических подходов к исследованию проблематики труда, ставят перед исследователями ряд проблем, требующих своего теоретического осмысления на базе доказательных эмпирических исследований. Это касается и ключевой для социологии темы — исследования мотивационной основы трудовой деятельности, призванные выявить глубинные факторы системы регуляции трудового поведения актора. При этом мы исходим из социологически достаточно широкого и емкого понимания мотивации, согласно которому «мотивом называется некое смысловое единство, представляющееся действующему лицу или наблюдателю достаточной причиной для определенного действия» (Вебер 1990: 611).

Теоретическое обоснование проблемы исследования

Состояние исследований трудовой деятельности

В отечественной социологии исследования труда отношение к труду имеют немалую (советскую) историю, их фундамент был заложен иссле-

дованием А.Г. Здравомыслова и В.А. Ядова (Здравомыслов, Ядов 2003). Обстоятельный и глубокий анализ отечественной истории социологических исследований проблем труда в последние десятилетия осуществлен Г.П. Бессокирной (Бессокирная 2020), А.Л. Темницким (Темницкий 2021), В.Ю. Бочаровым (Бочаров 2022).

В то же время трудовое поведение актора в социологической литературе, пожалуй, не имеет однозначного толкования. Изучая состояние исследований трудовой мотивации, Ф. Херцберг и его коллеги отмечали: «Обзорное исследование нескольких тысяч статей и книг, в которых рассматривались отношение к работе в области производительности и качества труда, показало, что в данной сфере царит разброд мнений и неразбериха» (Херцберг и др. 2007: 23). Авторы выделяют проблему субъективности полученных данных, причиной которых выступают следующие проблемы:

1. Теоретическая разногласия в определении труда, индикаторов труда и его типологии, трудовых ценностей и т.д.
2. Исследование трудового поведения и, в частности, трудовой мотивации, отношения к труду ограничено рамками конкретной организации и существующих в ней рабочих процессов.

Сфокусируем анализ состояния исследований социологических проблем труда на этих проблемах.

Начнем с самого понятия *труд*, основного показателя реальной трудовой деятельности, точнее, выделяемых его показателей (характеристик). Одни типологизируют трудовую деятельность по критерию отношения к изменениям, инициированию инноваций (Rogers 2003; O'Brien 2008; Krüger 2014; Farrukh et al. 2022), другие типологизируют реальную трудовую деятельность на основании двух континуумов: одиночный — коллективный и актуальное — будущее (Maister 2008).

Определенный хаос наблюдается и в выделении индикаторов труда. Так, А.В. Побиньянская и Е.В. Кипервар обращают внимание на сверхурочные работы, продолжительность рабочего дня, но не отмечают инновационные характеристики, полноту выполнения трудового задания (Побиньянская, Кипервар 2019: 1171). С.Г. Климова, изучая трудовое поведение, выделяет четыре «синдрома»: инновативное поведение, коллективно-корпоративную лояльность, цену труда, количество труда (Климова 2020).

Разрабатывая систему индикаторов реальной трудовой деятельности, мы исходим из необходимости представить *систему* показателей. Главные преимущества при таком подходе — ориентация на более емкие, *системные оценки* трудовой деятельности. В этом случае исключается ситуация, при которой актор, который буквально «фонтанирует» инициативами,

в то же время недисциплинирован, не отличается добросовестным исполнением своих прямых обязанностей и при этом его трудовая деятельность могла бы получить высокую оценку.

Достаточно противоречиво выглядит и ситуация, сложившаяся с изучением трудовых ценностей — фундаментальных основ социологического постижения труда. Д.О. Стребков и А.В. Шевчук, отмечая наличие различных перечней трудовых ценностей (из 10–15 и более позиций) и их систематизаций, среди которых наиболее распространено различие внутренних и внешних (инструментальных) ценностей, подчеркивают, что эмпирические исследования выявляют характеристики, не вполне вписывающиеся в эту концепцию дихотомии. Речь идет, к примеру, об ориентации на взаимодействие и общение с коллегами, ценности власти и престижа (Стребков, Шевчук 2017).

Между тем разделение на внутренние и внешние факторы (ценности), являясь своеобразным продолжением концепции Ф. Херцберга о гигиенических и мотивационных факторах труда, получают совершенно другую интерпретацию в социологических исследованиях, в частности, здравоохранения (Мансуров, Юрченко 2005), а А.Л. Темницкий, исследуя медицинских работников, апеллирует к выделению ядра и периферии мотивационной системы (Темницкий 2021).

Разноголосица в выделении основных показателей труда и классификации трудовых ценностей не ограничивается приведенными примерами. В целом в литературе выявлена ощутимая бессистемность в выделении ценностей и мотивов трудовой деятельности. Безусловны лишь материальные ценности и потребности актора, однако набор остальных индикаторов меняется от автора к автору. Нет теоретически обоснованных и логически последовательных ценностно-моральных оснований реальной трудовой деятельности, которые бы убеждали своей всеохватностью (а не избирательностью) и системностью (Podsakoff et al. 2003; Херцберг и др. 2007).

С первого взгляда фокус исследовательского интереса так или иначе обуславливает и отбор — выделение, классификацию изучаемых явлений трудовой деятельности. Но насколько это теоретически валидно, позволяет ли увидеть подобная разноголосица, порожденная «сфокусированной однобокостью», изучаемую проблему во всех ее основных связях и зависимостях. Наличие различных показателей, ценностей трудовой деятельности затрудняет реальную оценку, осмысление ситуации в современном российском обществе. Предлагаемые фрагментарные перечни (но не *системы*) показателей не совпадают в своих логических границах, так как выделены на основании различных критериев. В результате данные одного

исследования не сопоставимы с данными другого, что существенно затрудняет как научное, так и общественно-политическое осмысление ситуации в современном российском обществе.

Для нас важно реализовать к изучению проблем труда *системный* подход, в рамках которого находит системное осмысление как сам труд, его показатели и функции, так и системное понимание мотивационной основы труда, трудовых ценностей, приоритетов и ориентаций. Мы предпринимаем первые шаги в этом направлении.

Есть и эпистемологически понятийные проблемы с определением понятия «трудовое поведение». Сложно говорить о наличии какого-то консолидированного мнения касательно предмета и метода изучения трудового поведения (Podsakoff et al. 2003).

Одни трудовое поведение сводят к ценностно-мотивационным основаниям трудовой деятельности (Попов 2013). Более распространена позиция, отождествляющая поведение и трудовые действия, события, акты, тем самым интерпретируется трудовое поведение как внешне наблюдаемые действия, поступки работника (Ядов 2006; Темницкий 2007).

Такой подход, на наш взгляд, основывается на узко процессуальном понимании поведения личности вообще. Насколько это правомерно? Не возникнет ли реальная возможность одинаково положительно оценивать трудовое поведение, мотивированное страхом перед возможным увольнением, наказанием, и поведение актора, стремящегося к признанию, уважению и т.д.? Когда мы говорим именно о поведении (а не о поступках, действиях), мы имеем в виду не только внешне наблюдаемые акты, но и акты внутренние, переживания, оценки последствий, побуждающие к тем или иным предпочтениям.

Современные исследователи трудового поведения нередко предлагают рассматривать вне контекста саму трудовую и профессиональную деятельность, акцентируя внимание на интеракциях и обмене знаниями, как это было продемонстрировано в работах М. Грановеттера (Грановеттер 2009). Уход от исследования рабочих, профессиональных и трудовых процессов основан не только на теоретических сложностях изучаемых явлений, но и на исследуемых эмпирических объектах, помогающих описать социальную структуру трудовых отношений конкретной организации, которую экстраполируют на всю социальную реальность трудовых отношений.

Тем самым мы подходим к следующей проблеме исследования трудового поведения, не имеющей пока однозначного решения, — *отношение к труду редуцируется до отношения к труду на конкретном рабочем месте*. Это характерно для подходов как российских, так и зарубежных

исследователей (Ильясов 2013; Татарова, Бессокирная 2018; Clark 1998; Schaufeli, Bakker, 2010; Judge et al. 2017).

В частности, серьезный анализ типологии работников по отношению к труду, проведенный Г.Г. Татаровой и Г.П. Бессокирной основывается на том, что главным индикатором отнесения работников к тому или иному типу отношения к труду выступает идентификация работника с конкретным предприятием, а также корпоративная солидарность, удовлетворенность отношением с руководством, заработной платой, т.е. речь идет о конкретной работе в конкретной организации (Татарова, Бессокирная 2018).

Рассматривая субъективное благополучие в сфере труда, авторы признают, что последнее связано с использованием понятий, существенно отличающихся по содержательному наполнению, в том числе говорят о благополучии на работе, на рабочем месте, в организации: «На практике возникает необходимость в понятиях “меньшего объема”». В результате авторы возвращаются к исследованию работы (Татарова, Бессокирная, Кученкова 2021: 38).

Добавим еще один аргумент, в определенной степени объясняющий сведение исследований труда к изучению отношения к работе, — особенность количественных социологических исследований, респонденты которых отвечают «здесь и сейчас». Не этим ли вызвана идентификация отношения к труду и отношения к работе? И.М. Козина, проведя анализ данных опросов ВЦИОМ, общую удовлетворенность трудом раскрывает через долю респондентов, удовлетворенных своей работой (Козина 2020: 6).

Идентификация отношения актора к труду, взятому в широком социальном контексте, и к труду на конкретном рабочем месте в конкретной организации характерна и для широкого круга исследований в области менеджмента, что понятно. Речь идет, в частности, об изучении «вовлеченности в работу» (job involvement) и «увлеченности работой» (work engagement). Среди работ, изучающих вовлеченность в работу, особо стоит отметить следующие исследования: (Brown 1996; Hallberg, Schaufeli 2006). Классическими по увлеченности работой являются такие исследования: (Kahn 1990; Bakker, Demerouti 2008; Schaufeli, Salanova 2011).

Если вовлеченность в работу делает акцент на возможности, которые предоставляет работнику организация, благодаря чему работник идентифицирует (в разной степени) себя с выполняемой работой, то увлеченность работой акцентирует внимание на внутреннем состоянии актора в ходе осуществления работ в самой организации, его отношении к конкретной работе. Менеджеральная нацеленность на анализ организационных

условий оправдана. Ведь цель менеджмента — управление организацией, не более того. В то же время подход, редуцирующий труд к работе в организации, явно сужает понимание природы мотивационной основы трудового поведения и в какой-то мере искажает понимание трудового поведения.

Постановка проблемы

Анализ отечественных и зарубежных исследований трудовой деятельности выявляет определенную аналитическую разрозненность, фрагментарность и бессистемность в использовании как исходного научного понятия «труд», так и производных от него концепций трудового поведения работника, в том числе ценностно-мотивационную основу трудовой деятельности.

При этом, как правило, весь арсенал научных аргументов и инструментов сосредоточен на трудовой деятельности в конкретной организации — на работе. Соответственно исследование мотивационной системы трудовой деятельности сводится к удовлетворенности трудом на конкретном рабочем месте, приверженности и вовлеченности в трудовую деятельность в этой организации, самоидентификации с ней.

Отсюда возникает вопрос: можно ли утверждать, что отношение к конкретной работе в конкретной организации, удовлетворенность/неудовлетворенность зарплатой, отношениями с руководителями и т.п. определяют практическую трудовую деятельность работника в организации?

Одномерное (прямолинейное) понимание труда и трудового поведения работника как конкретной работы оставляют вне мотивационно-духовных основ трудовой деятельности актора аспекты, смыслы, установки, не связанные с конкретной работой, но определяющие более высокие уровни генерализации, обобщения, осмысления труда. Они формируются в значительной степени до конкретных условий сегодняшней работы и дают человеку глубинное понимание смысла и места труда в его жизни.

Становление и развитие мотивационной основы труда происходит при взаимодействии различных факторов и процессов, в которые вовлекается субъект труда в процессе своей жизнедеятельности: коллективный опыт людей, с которыми он взаимодействует на своем жизненном пути, индивидуальный опыт и прежде всего трудовой опыт самого актора, воспитательно-просветительские факторы, факторы культурного развития, самовоспитание и т.д. Определенную роль играет и фактор интеллектуального развития актора. Как показало наше исследование (Эфендиев, Чермошенцева 2020), особую роль (часто самим актором неосознаваемую) играет, например, отношение к труду родителей респондента. Если роди-

тели «говорили о своей работе в основном негативное» или «считали, что работу нужно выполнять столько, сколько за нее платят», «что заработок — главное, ради чего стоит работать», то коэффициент связи эта-квадрат (η^2) с установкой «необходимо делать лишь то, что тебе материально выгодно», которой придерживается молодой человек, составлял соответственно 0,1, 0,09, 0,07. И наоборот, если респондент вырос в семье, где «родители шли на работу с желанием, получали от работы удовольствие», «рассказывали дома о своих успехах на работе», были «озабочены тем, чтобы качественно и в срок выполнять работу», то молодой человек считает, что «именно работа является тем местом, где человек может завоевать признание, сделать карьеру», — коэффициент меры связи эта-квадрат (η^2) между признанием актором важности работы и отношением к труду родителей составил соответственно 0,05, 0,06, 0,06.

Конечно, под влиянием актуальных опытов, новых культурных влияний, изменившихся правил, стандартов поведения в новой трудовой среде характерные для системы мотивации актора структурные связи, приоритеты и доминанты могут уточняться, меняться или, наоборот, усиливаться, проявлять устойчивость, незыблемость. И эта лабильность (адаптивная изменчивость, которая может дойти до абсолютной неустойчивости) или ригидность (устойчивость, неизменность, которая может доходить до абсолютной невосприимчивости) являются еще одним результатом глубины жизненных уроков, масштабов и жизненной значимости, критичности новых опытов, не говоря уже об интеллектуальном развитии самого актора.

Основная проблема нашего исследования связана с тем, что рассматриваемое одномерное понимание мотивирующих основ трудовой деятельности неспособно дать исчерпывающего понимания мотивационной основы реальной трудовой деятельности, т.е. конкретной работы в конкретной организации. Такой подход не может ответить на сложные, нетривиальные, но во многом ключевые для понимания трудовой деятельности в современных условиях вопросы.

Именно несводимостью духовных основ трудовой деятельности к отношению к конкретной работе в конкретной организации объясняются ситуации, в которых чувство долга «трудиться добросовестно» входит в конфликт с неудовлетворенностью состоянием дел в конкретном коллективе, а меритократическая ориентация на карьерное продвижение — с традиционалистской карьерной культурой в данной организации.

Будет ли работать добросовестно, с полной отдачей в отстающем коллективе, где хромает дисциплина, тот, кто считает, что добросовестный труд — это его обязанность? Можно ли предположить, что имеющий

развитое чувство любви к профессии будет действовать профессионально даже там, где все работают спустив рукава. Не скрываются ли за всеми этими «почему» и нестыковками более глубокие проблемы, объясняемые непрямолинейностью, многомерностью мотивации реальной трудовой деятельности, которая носит полифункциональный многоуровневый характер.

Проблема «что возьмет верх, что является ключевым фактором, определяющим реальное трудовое поведение», по сути, центральная в социологическом постижении внутренней динамики трудового поведения. Задача — в поиске ответа на вопрос о том, как взаимодействуют в мотивационной сфере реальной трудовой деятельности отношение к труду в целом, отношение к профессии и отношение к работе в конкретной организации.

Для разрешения выявленной проблемы требуется разработать теоретическую модель, которая, сформировав многомерную картину мотивационной основы реального трудового поведения, подтверждалась бы на эмпирическом уровне не только конкретной организации, но и массовых исследований.

Теоретическая модель исследования мотивационной основы реальной трудовой деятельности

В работе осуществлены исследовательские усилия, призванные на основе общесоциологического подхода содействовать формированию многомерного (системного) понимания труда и трудового поведения в современном обществе. Наша исследовательская стратегия основывается на следующих исходных теоретических концептах.

Первое положение. В настоящей работе труд исследуется как любая целенаправленная деятельность по производству благ для других с ожиданием определенных компенсаций/вознаграждений. И в качестве наиболее важных ожиданий — вознаграждений выступают три социальные функции — последствия любой трудовой деятельности (для других): 1) экономическая (по М. Веберу — хозяйственная) функция, предполагающая материальные вознаграждения за трудовые усилия; 2) личностное развитие актора, его самореализация, развития квалификации, в том числе творческая вовлеченность актора в трудовую деятельность и т.п.; 3) социальная функция, предполагающая социальное признание как в виде уважения, так и в виде статусного продвижения.

Наличие трех основных функций-следствий трудовой деятельности — независимый от сознания субъекта труда факт. Осознает ли человек или не осознает, но любая его деятельность не только предполагает мате-

риальную компенсацию, но и способствует его развитию как субъекта труда, формированию нового знания, опыта, квалификации. В соответствии с трудовой деятельностью актер добивается большего или меньшего социального признания, уважения.

Необходимо различать триединую сущность труда как его субстанциональную инвариантную природу и духовно-нравственное осмысление актором (пред)назначения для него его труда, его ориентации в сфере труда на материальное вознаграждение — на саморазвитие и самореализацию — социальное признание. Духовно-нравственное осмысление актором главного (пред)назначения для него его труда и составляет ведущую мотивационную основу его реальной трудовой активности.

Второе положение. Триединая социальная функция труда находит свое проявление на трех уровнях восхождения, обобщения (генерализации) труда от видового понятия (работа) к родовому (труд).

Высший всеобщий уровень — труд как социальное явление, как всеобщий способ всякой целенаправленной деятельности по производству благ для других. Это труд любой, труд как сущность, деятельность для других. Для этого уровня генерализации труд вообще может выступать как:

- средство (вынужденное/приемлемое/желательное) получения материального вознаграждения, обеспечивающее физическое существование актора;
- средство, позволяющее развивать и демонстрировать свои способности, склонности;
- средство, позволяющие добиться признания, уважения окружающих, благодаря пониманию труда как социального долга, обязанности добросовестно трудиться.

Второй, профессиональный уровень генерализации труда как социального явления, делает акцент на отношении к профессии как специально-оформленному, разделенному, дифференцированному труду (Тощенко 2022).

Триединая функция труда, преломляясь через призму социально-профессиональной определенности труда, проявляется как оценка (респондентом):

- уровня материального вознаграждения работника этой профессии (по сравнению с другими профессиями);
- интереса к профессии, уровня требований к квалификации, ее развитию у работников этой профессии;
- уровня социального престижа работников этой профессии.

Если хозяйственная функция профессии ориентирована на обеспечение исходных условий существования индивида — материального благо-

состояния, то функция самореализации и престижа ориентирована на удовлетворение высших потребностей работника как личности — повышение квалификации, инновационную активность, социальное уважение и признание за свой профессиональный труд.

В разных профессиях эти социальные функции могут быть реализованы в различной степени. Одна профессия предполагает и высокий уровень вознаграждения, и высокий уровень самореализации, и высокий уровень социального признания и уважения (работники ИТ-сферы). Другая профессия при невысоких экономических показателях создает условия для самореализации, обладая при этом средним уровнем социального престижа (учителя). **Третий, организационный уровень** генерализации труда как социального явления делает акцент на конкретной работе в конкретной организации. Работа здесь выступает как институализированная трудовая деятельность на конкретном рабочем месте, в конкретной организации.

Триединая функция труда, преломляясь через призму профессиональной деятельности в условиях конкретной работы, проявляется как:

- удовлетворенность уровнем заработной платы на данной работе;
- удовлетворенность возможностью самореализации, повышением квалификации в данной организации;
- удовлетворенность отношениями с руководителями, коллегами, своей карьерой.

Иными словами, для реализации трудовых функций (потребностей) работник подражается на работу, тем самым погружается в институализированную, более сложную, обязывающую деятельность.

Трудовая деятельность в рамках работы осуществляется в устойчивых, самовозобновляемых (а не одноразовых) коллективных (а не индивидуально-неповторимых) формах. В ней задействованы многие другие, взаимодействия с которыми осуществляется по достаточно обязывающим правилам игры, их несоблюдение чревато санкциями.

Выше выделенные индикаторы труда (вообще), труда как профессии и труда как работы в конкретной организации последовательно реализованы в эмпирическом исследовании, в котором инструментально осуществлена концепция многоуровневости и полифункциональности трудовой мотивации.

Третье положение. Триединая функция трудовой деятельности, ее реализация на трех уровнях обобщения находит свое духовно-нравственное выражение (осмысление, переживание) в полифункциональной многоуровневой системе духовно-нравственной основы реального трудового поведения актора.

Духовно-нравственная основа реальной трудовой деятельности рассматривается нами как сложная многомерная система. Эта система, с одной стороны, отражает ориентированность актора на различные аспекты триединой системы функций — последствий трудовой деятельности (материальное вознаграждение, самореализация, признание и уважение). С другой стороны, она рассматривает эти функции, преломляясь, через основные уровни: обобщения, генерализации. Важно осмыслить мотивационную основу реальной трудовой деятельности как духовно-нравственную систему, в которой синхронизирована как осмысление основных функций — последствий труда, так и субстанциональный, профессиональный и конкретно-организационный уровень отношения к труду.

Итак, мы исходим из того, что мотивационная сфера реальной трудовой деятельности представляет сложноорганизованную систему, элементы которой иерархизированы, имеют устойчивую (для личности) структурную организацию, включающую две подструктуры: подструктуру генерализации мотивации реальной трудовой деятельности и подструктуру функциональной ориентированности мотивации реальной трудовой деятельности.

Конкретный мотив реального трудового акта, события, действия представляет собой переплетение смыслов, переживаний, взаимодействий, сочетаний и непримиримых конфликтов, протекающих внутри этой мотивационной системы.

Результатом такого взаимодействия является мотивация реальной трудовой деятельности, которая и воплощается в реальной трудовой деятельности актора на конкретной работе в конкретной организации.

Методология исследования

Эмпирический анализ осуществлен по результатам онлайн-опроса, проведенного в феврале-апреле 2021 г. (N=1016).

Для исследования отобраны респонденты, работающие по найму (табл. 1). Ограниченность выборки вызвана необходимостью разграничения отношения к работе (на конкретном рабочем месте) и к профессии наемных работников, чья трудовая деятельность обрамлена определенными организационными рамками: корпоративной культурой, правилами, отношениями в коллективе и т.д., в отличие от неформально занятых, деятельность которых никак не связана с организационными факторами. Данное ограничение выборки способствовало получению результатов исследования, которые релевантны выдвинутым авторами ключевым исследовательским вопросам.

В целом методология и методика исследования трудовых ценностей, трудового поведения, трудовых практик едины с исследованием аналогичных проблем, которое было проведено ранее (в 2016 г., N=1423). Дизайн исследования (выборка, содержание) выполнен в соответствии с данными методологическими и методическими инструментами.

Таблица 1

Критерии выборки исследования работающих по найму в 2021 г.

Регионы проведения исследования	Выборка		Отрасли трудовой деятельности респондентов*
	Чел.	%	
Москва и область	233	23	Финансы и страхование (7 %). Услуги, бытовой сервис, розничная торговля, общественное питание, индустрия гостеприимства (21 %). Информационные технологии (IT), телеком (8 %). Легкая и пищевая промышленность, машиностроение и химическая промышленность (18 %). Транспорт, связь, энергетика, строительство (28 %). Деятельность профессиональная, научная и техническая (5 %). Образование (6 %). Другое (8 %)
Центр России (ЦФО+СЗФО)	210	21	
Юг России (ЮФО+СКФО)	90	9	
Поволжье и Урал (ПФО+УФО)	299	29	
Сибирь и Дальний Восток (СФО+ДФО)	184	18	
Всего	1016	100	

Процентное распределение по отраслям народного хозяйства и округам приближено к данным Росстата за 2019 г., доступным на период проведения исследования в соответствии с распределением занятого населения РФ.

Квоты генеральной совокупности сформированы на основании данных Росстата о среднегодовой численности россиян, относящихся к категории занятых. Наибольшее соответствие выборки достигнуто по таким квотам, как регион и отрасль работы (разница не превышает 7 % по основным значениям параметров выборки). Средний возраст занятых в 2019 г. по генеральной совокупности составил 41 год, а по выборке — 39 лет. В целом возрастные пропорции соблюдены: большинство респондентов — это работники молодого возраста, а меньшинство — пожилого.

Дополнительно отметим следующее — в выборочную совокупность вошло только 25 % рядовых сотрудников, в генеральной совокупности представлено 52 %, специалистов в выборке было 42 %, а в генеральной совокупности — 33 %, респонденты, занимающие руководящие должности составили 22 %, в генеральной совокупности они представлены 6 %.

Что касается уровня образования, то подавляющее большинство респондентов — это работники с высшим образованием (74 %), что не соответствует генеральной совокупности, в которой большинство людей имеют только профессиональное образование (45 %).

С целью нейтрализации искажений в понимании тенденций развития изучаемого явления, вызванного смещением выборки по должностям и уровню образования респондентов, в регрессионные множественные модели (табл. 2, 3) в качестве контрольных введены показатели-предикторы «должность» и «уровень образования».

Реальная трудовая деятельность как система: эмпирические факты

Выдвижение в центр нашего исследования внутренней динамики мотивационной сферы реальной трудовой деятельности определяет логику эмпирического анализа — зависимой переменной выступает реальная трудовая деятельность работника на конкретной работе в конкретной организации, рассматриваемая как система.

Реальная трудовая деятельность изучалась как факты трудовых действий, поступков и событий, осуществленных респондентом в течение определенного времени и в зависимости от характера трудовых действий и событий: недели — месяца — года. При этом показатели реальной трудовой деятельности «очищены» от мотивов, смыслов, оценок, предпочтений актора. Речь идет о своеобразных самоотчетах респондента о том, выполнил ли он план (на прошлой неделе), внес ли он в течение года предложения о совершенствовании работы (своей, отдела, всей организации) и т.д.

Речь идет о выполнении задания (плана) за прошлую неделю — исполнительная добросовестность; проявлении активности, инициативы в организации работы своего отдела, цеха, всего предприятия — инициативность; фактах профессионального и служебного развития, повышения квалификации и самообразования — профессиональное развитие и др. Иными словами, мы попытались системно, комплексно изучить трудовую деятельность работника как реальность, не элиминируя ни одного важного аспекта трудовой жизни.

Учитывая, что анализ данных по отраслевому, региональному, возрастному профилю не входит в число основных задач данной работы, лишь обратим внимание на несколько эмпирических фактов.

По продолжительности рабочей недели доминирует группа работающих более 40 часов (44 % всех опрошенных), нормальную продолжительность имели лишь 37 % респондентов.

Как и ожидалось, для подавляющего большинства характерна исполнительная добросовестность — доля выполнивших полностью все свои задания на прошлой неделе составила 47 %, еще 32 % скорее выполнили недельные планы. Но почти каждый пятый не совсем справился с планом. И это, к сожалению, немало.

До 24 % проявили инициативу лишь по своей работе, 20 % — по работе своего отдела. Около 50 % не проявили за прошлый год инициативы.

За прошлый год (в год, предшествующий пандемии) каждый третий работник получил повышение зарплаты, 15 % повысили в должности и 16 % — в разряде.

Каждый третий (35,5 %) не участвовал в никаких формах организованного повышения квалификации. Наиболее распространенной формой были краткосрочные семинары по профилю работы (27 %), тренинги (18 %).

Регулярно занимается профессиональным самообразованием лишь каждый четвертый, вообще не занимается 14 %, 61 % — время от времени (когда «возникнет проблема на работе» или «меня что-то заинтересовало»).

По всем основным группам (конструктам) показателей сформированы индексы, в которых выделены три уровня: условно низкий, средний и высокий уровни реальной трудовой деятельности.

Это позволило выявить главное: в реальной трудовой деятельности работники проявляют достаточно высокий уровень дисциплинированности (показатель высокого уровня индекса дисциплинированности — 90 %), для подавляющего большинства (70 %) характерно добросовестное исполнение плановых заданий. Вместе с тем индекс «Саморазвитие и профессиональное развитие» имел высокий показатель только у 39 %, а высший показатель инициативности — 19,5 %.

Ключевое значение для нашего исследования имеет интегральный индекс реальной трудовой деятельности. Высокий уровень трудовой деятельности был характерен лишь для 1/3 (36 %) респондентов, средний — 54,5 %, почти каждый десятый респондент (9 %) продемонстрировал низкий уровень реальной трудовой деятельности.

Мотивационная основа реальной трудовой деятельности: эмпирический анализ

Эмпирический анализ духовно-мотивационной основы реального трудового поведения как многоуровневой полифункциональной системы включает два аспекта анализа духовно-мотивационной основы реального трудового поведения. Первый акцентирует наше внимание на проблеме

(подструктуре) уровня генерализации отношения к труду: отношение к труду (вообще), отношение к своей профессии и удовлетворенности конкретной работой в конкретной организации, иерархии и характер воздействия этих мотивационных элементов на реальную трудовую деятельность.

Второй акцентирует наше внимание на проблеме (подструктуре) функциональной ориентированности труда. Речь идет об анализе воздействия на реальную трудовую деятельность различных функциональных мотиваторов: 1) труд как условие материального вознаграждения, 2) труд как средство, обеспечивающее самореализацию и развитие актора как личности, 3) функция труда, обеспечивающая существование актора как социального субъекта, ожидающего социального признания за свою трудовую деятельность.

Многоуровневая система мотивации трудовой деятельности

Изучение многоуровневой системы мотивации реальной трудовой деятельности и теоретически, и эмпирически выявляет тесную взаимосвязь трех уровней генерализации отношения к труду, которая, по сути, представляет некую «матрешку», когда предпочтения, установки более высокого уровня обуславливают (и присутствуют, в явном или неявном виде) в мотивации трудового поведения на более низком уровне генерализации. Тем самым сохраняется (гарантируется) нравственное единство личности, духовный фундамент ее реальной трудовой деятельности.

Такой подход особое значение придает отношению к труду как целенаправленной деятельности по производству благ, услуг и т.д. для других как общей мировоззренчески-нравственной основе любого оплачиваемого труда, формирующую стратегическую смыслоопределяющую базу любых конкретных установок, приоритетов, оценок, реализуемых в различных аспектах реальной трудовой деятельности.

Исследуя высший уровень генерализации отношения к труду как целенаправленной деятельности по производству благ, услуг для других, как и ожидалось, наибольшее число приверженных нашло понимание труда как средства, обеспечивающее материальное вознаграждение (материальное отношение к труду) — признание материальной функции труда характерно для 94 % опрошенных. Приятной неожиданностью стало то, что высокий показатель (81 %) зафиксирован и по такому личностно значимому индикатору, как отношение к труду как к средству самореализации. Труд как сфера социального признания, а тем более моральной обязанности породили высокий уровень признания лишь соответственно 54 и 44 %.

При этом выразительно распределение по общему показателю понимание труда как вынужденной мере. Среди опрошенных 29 % отметили позиции «полностью согласны» и «совсем не согласны» с утверждением, что «труд — это неприятная необходимость, только нужда заставляет человека трудиться»; еще 29 % заняли нейтральную позицию (и согласен, и не согласен).

Любопытно то, что чем выше оценил респондент свое материальное положение, тем чаще он рассматривает труд как неприятную необходимость (среди тех, кто оценил свой уровень жизни «Можем практически ни в чем себе не отказывать» ответили «Согласен и скорее, согласен» 33 % (при средней по выборке 29 %).

Как и ожидалось, отношение к труду как к вынужденной необходимости имеет достаточно четкий должностной профиль. Среди рядовых работников «скорее согласен» или «полностью согласен» с тем, что «труд — это неприятная необходимость» 37 %; среди специалистов — 28 %, среди руководителей — 25 %. Эти данные достаточно печальны: каждый третий рядовой работник скорее аморально относится к труду, таким же аморальным образом относится к труду фактически каждый четвертый специалист и руководитель.

Обращает внимание на себя еще один факт. Именно отношение к труду как к вынужденной мере оказывается едва ли не главным и единственным фактором, связанным с систематическими опозданиями на работу, отпрашиваниями с работы — показателями недисциплинированного отношения к работе.

Отношение к профессии определялось путем индексирования характеристики респондентами своей профессии с точки зрения материального вознаграждения, возможностей профессионального развития и самореализации, социального престижа и показателя вовлеченности респондента в свою профессию, насколько считает он свою профессию интересной, получает от нее удовольствие, удовлетворенность ею.

Высокий уровень отношения к профессии высказали 44 % опрошенных, при этом об удовлетворенности своей профессией в целом рассказали 42 %, оплатой труда работников профессии довольны 66 %, возможностью развития — 68 %, социальным престижем — 45 %.

Дисперсионный анализ выявил: наибольшее значение коэффициент эта-квадрат (η^2) приобретает при анализе ответов «Я полностью удовлетворен (-а) своей профессией» с такими характеристиками профессии, как «профессия дает интересную работу ($\eta^2 = 0,467$ — !) и «профессия соответствует моим склонностям и способностям (0,412 — !). Сравните с «обеспечивает хорошую заработную плату (0,230).

Исследование отраслевого профиля (не)удовлетворенности профессий выявил следующие группы отраслей.

Наименьшая доля неудовлетворенных выявлена в ИТ и телекоммуникациях (20 %), а также в деятельности профессиональной, научной и технической (14 %); наибольшая — услуги и бытовой сервис (38,5 %), розничная торговля, общественное питание (37 %), легкая и пищевая промышленность (44 %); среди специалистов — 28 %, среди руководителей — 21 %.

В целом анализ показателей отношения к профессии вызывает двойственное чувство. С одной стороны (и это позитивно), решающим фактором удовлетворенности профессией являются не чисто материально-меркантильные установки, а такие личностно-нравственно значимые факторы, как интересное занятие, его соответствие склонностям и способностям актора.

С другой стороны, не может вызывать беспокойство тот факт, что почти 30 % опрошенных не удовлетворены своей профессией, а во многих отраслях до 40 %. Высока доля неудовлетворенных своей профессией среди рядовых специалистов.

Отношение к (сегодняшней) работе исследовалось как удовлетворенность нынешней зарплатой, ее адекватностью трудовым усилиям, отношениями с коллегами, возможностью развития квалификации, карьерного роста, а также как общая оценка удовлетворенности нынешней работой.

Путем индексации выделены частные показатели удовлетворенности материальным вознаграждением, возможностью профессионального развития и самореализации, социальными аспектами работы в организации, а также интегрированный показатель общего отношения к (сегодняшней конкретной) работе.

Общий индекс отношения к работе показал, что полностью удовлетворены своей сегодняшней работой всего 39 % опрошенных, при этом 18 % совсем не удовлетворены.

Наименьшую удовлетворенность вызвали возможность продвижения по службе (27 %), как и следовало ожидать, размер заработной платы — 29 %, ее адекватностью затрачиваемым усилиям (31 %), созданными условиями для повышения квалификации (34 %).

Наивысший показатель — это удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами — 71,5 %.

Дисперсионный анализ выявил влияние на удовлетворенность нынешней работой уровня денежных доходов, материального благосостояния (независимая переменная) со значимостью $\eta^2 = 0,144$ (!).

Самый высокий уровень общей удовлетворенности нынешней работой выявлен в ИТ и телекоммуникациях (47 %), финансах и страховании (45 %),

машиностроении и химической промышленности (43 %); самая низкая доля удовлетворенных своей нынешней работой — в легкой и пищевой промышленности (28 %), услугах и бытовом сервисе (31 %).

Существенное влияние на удовлетворенность конкретной работой оказывает должность респондента. Среди рядовых работников удовлетворенность нынешней работой высказали лишь каждый третий (33 %), у специалистов ненамного больше — 37 %, но среди опрошенных руководителей более половины опрошенных — 52 % (!).

В целом исследование удовлетворенности сегодняшней конкретной работой выявляет достаточно тревожную тенденцию: наиболее удовлетворены работой руководители; что касается их подчиненных, тем более рядовых работников, то картина выглядит достаточно проблемно, скорее неблагоприятно.

Вместе с тем возникает вопрос: свидетельствуют ли приведенные эмпирические факты отношения к труду (вообще), к профессии, к сегодняшней работе, что предполагаемый тип взаимодействия («матрешка») знаменует полное единение, полную интеграцию отношения к труду (вообще), к профессии и к конкретной работе? Или возможна определенная автономия, относительная независимость каждого из уровней генерализации, мотивации реальной трудовой деятельности?

Подобное допущение подводит нас к одной из ключевых проблем нашего исследования: можно ли сказать, что реальная трудовая деятельность в разной (или в равной) степени чувствительна к воздействиям различных уровней генерализации мотивации реальной трудовой деятельности.

Мы предполагали, что отношение к труду (вообще) как к целесообразной деятельности для других выступает как сердцевина, своеобразная «личинка замка» к другим уровням генерализации мотивации реальной трудовой деятельности.

Дисперсионный анализ, в котором отношении к труду (вообще) представлен как независимая переменная, выявил:

- 1) достаточно высокие показатели коэффициента меры связи η^2 отношения к труду как мировоззренческой основы с отношением к избранной профессии ($\eta^2 = 0,276$ — !) и отношением к реальной работе ($\eta^2 = 0,190$ — !);
- 2) выявлена тенденция определенного «угасания» силы этой связи от одного уровня генерализации мотивации к другому.

Иными словами, эмпирические факты свидетельствуют, с одной стороны, о наличии проявляющегося единства, взаимосвязи различных уровней генерализации мотивации реальной трудовой деятельности

актера. С другой стороны, это единство не абсолютное, сохраняется относительная независимость каждого из уровней мотивации реальной трудовой деятельности.

Эта относительная независимость отдельных уровней мотивации реальной трудовой деятельности порождает различную силу влияния этих уровней на реальную трудовую деятельность на сегодняшней работе в конкретной организации.

Тем самым мы подошли к решению одного из ключевых вопросов нашего исследования: *можно ли сказать, что реальная трудовая деятельность в разной (или в одинаковой) степени чувствительна к воздействиям различных уровней генерализации (локализации) мотивации труда, различных функциональных мотиваторов?*

С этой целью проведен множественный регрессионный анализ (метод принудительного включения), модель которого включает как основные «персоналии» — независимые переменные, так и контрольные переменные (табл. 2).

Таблица 2

Регрессионная модель реальной трудовой деятельности работника с факторами (предикторами) отношения к труду, к профессии, к работе

R² 0,316		Стат. значимость 0,000
	Бета коэф.	Стат. значимость
Общий индекс отношения к труду (от 1 до 5)	0,063	0,036
Установка: труд — это неприятная необходимость (от 1 до 5)	-0,121	0,000
Общий индекс отношения к профессии (от 1 до 5)	0,277	0,000
Общий индекс отношения к работе (от 1 до 5)	0,186	0,000
Контрольные переменные		
Уровень образования (1 — школа, 2 — проф., 3 — высшее, 4 — бизнес-школа)	0,050	0,087
Кем вы работаете (рядовой работник, специалист, руководитель)	0,124	0,000
Был ли конкурс при вашем трудоустройстве (1 — нет, 5 — высокий конкурс)	0,102	0,000
Зависимая переменная: общий индекс реальной трудовой деятельности (от 1 до 5)		

Главное, на что обращает наше внимание таблица 2, — достаточно высокий коэффициент $R^2 = 0,316$ — это, безусловно, лидирующее значение «общего индекса отношения к профессии». По силе своего воздействия данный показатель опережает все индикаторы, в том числе контрольные переменные. На втором месте по силе воздействия — индекс отношения к реальной работе, превышающий в том числе контрольную переменную «должность респондента».

Обращает на себя внимание относительно невысокая значимость индекса отношения к труду (вообще). При этом проявила себя достаточно уверенно, но с обратным знаком установка на труд как неприятную необходимость. Обращает на себя внимание, что этот неблагоприятный индикатор проявил себя значительно сильнее общего индекса отношения к труду. Напомним: как показал корреляционный анализ, этот показатель чуть ли не единственный, который тесно связан с такими факторами реальной трудовой деятельности, как систематические опоздания на работу, систематические отпрашивания и т.д. Сопоставление коэффициентов отношения к труду (вообще) и установки на труд как неприятную необходимость (со знаком «-») позволяет предположить, что первым шагом (условием) формирования отношения к труду как мировоззренческой основы трудовой деятельности является выбор между «труд — это благо» и «труд — это вынужденная неприятность».

К сожалению, незначимым оказалась контрольная переменная «уровень образования». Очевидно, что значим не сам по себе показатель образования, а его аффилированность с образованием по профилю востребованной профессии.

Показатели, зафиксированные в данной регрессионной множественной модели, позволяют выдвинуть предположение о том, что качество реальной трудовой деятельности актора, ее эффективность в решающей степени зависят от его отношения к профессии, насколько он увлечен ею, насколько она удовлетворяет его материально, социально и в плане соответствия личным способностям, самореализации.

В таблице 2 зримо просматривается значение вовлеченности в профессию, понимание профессионального долга и ответственности в ходе реальной трудовой деятельности. Даже работая в организации, где тебя не все устраивает, где не сложились отношения с руководителями, коллегами, любовь к профессии, чувство профессионала, профессионального долга будет мотивировать выполнять на высоком уровне своим профессиональные обязанности.

Данный вывод, осуществленный на основе результатов регрессионного анализа (табл. 2), имеет огромный теоретический и, что очень важно в данном случае, практический результат.

Теоретическая редукция всей трудовой мотивации к мотивации на работу в конкретной организации показывает свою ограниченность. Проблема мотивации реальной трудовой деятельности более многоплановая, многоуровневая, чем представлялось.

Решающую роль в обеспечении эффективной трудовой деятельности играет прежде всего фактор профессиональной приверженности. Продолжающаяся теоретическая элиминация профессионального аспекта трудовой деятельности сегодня, в условиях перехода к постиндустриальному обществу, применения новых технологий и т.д. так или иначе обуславливает поверхностное понимание процессов, происходящих в сфере труда.

В нашем обществе долгие годы на фоне признания достаточно высокой значимости труда и конкретной работы складывалась определенная недооценка профессиональных атрибуций труда. В какой-то степени это связано с культурно-религиозной традицией, в которой профессия не была осмыслена «как призвание», с запаздыванием в процессе эволюции к постиндустриальному обществу. В результате на практике на фоне чуть ли не абсолютизации значимости материальной мотивации недостаточно акцентируется связь профессионального выбора и личного успеха, судьбы, благополучия и удовлетворенности жизнью.

Данные диспропорции в общественном восприятии труда находят практическое проявление и в ориентациях родителей, молодых людей при планировании их жизни, и в разработке системы стимулирования трудовой деятельности, и в диспропорциях между общественными потребностями и номенклатурой специальностей, по которым идет подготовка в лицеях, колледжах, вузах.

Практика трудового формирования, воспитания и развития работника должна в центр поставить проблему становления профессионала, начиная от выбора профессии в соответствии со склонностями, заканчивая формированием чувства профессионального долга, ответственности.

Функциональная ориентированность мотивации реальной трудовой деятельности

Анализ второй подсистемы мотивации трудовой деятельности призван ответить на вопрос о том, что является предиктором успешной реальной трудовой деятельности: ориентация на материальное вознаграждение,

самореализацию и профессиональное развитие или на социальное признание, уважение со стороны окружающих.

Исходя из безусловного доминирования профессионального уровня генерализации (локализации) мотивационной системы успешной трудовой деятельности нами была предпринята попытка конкретизировать вопрос об иерархии функций, на которые ориентирован актор в своей профессиональной деятельности, что для него более значимо в его профессии, что менее значимо (табл. 3).

Таблица 3

Регрессионная модель трудовой деятельности с факторами (предикторами), выражающими оценку своей профессии как материально выгодную, обеспечивающую профессиональное развитие и самореализацию, способствующую социальному уважению и признанию

$R^2 0,314$		Стат. значимость 0,000
Предикторы	Бета коэф.	Стат. значимость
Индекс материальной выгоды профессии (от 1 до 5)	-0,138	0,000
Индекс возможности профессионального развития и самореализации (от 1 до 5)	0,486	0,000
Индекс социальной значимости профессии, содействия социальному уважению и престижу (от 1 до 5)	0,089	0,014
Контрольные переменные		
Кем вы работаете (рядовой работник, специалист, руководитель)	0,161	0,000
Уровень образования (1 — школа, 2 — проф., 3 — высшее, 4 — бизнес-школа)	0,041	0,162
Был ли конкурс при вашем трудоустройстве (1 — нет, 5 — высокий конкурс)	0,077	0,004
Зависимая переменная: общий индекс реальной трудовой деятельности (от 1 до 5).		

Регрессионный анализ дает однозначный ответ: реальная трудовая деятельность тем успешнее, чем выше оценивает респондент возможности, которые предоставляет профессия для его профессионального развития и самореализации. Показатель по этому предиктору, безусловно, лидирует в таблице 3. И, наоборот, признание актором материально выгодной,

хорошо оплачиваемой своей профессии или социально-престижной не гарантирует высокий уровень реальной трудовой деятельности. Более того, признание профессии хорошо оплачиваемой имеет тенденцию к разрушению мотивации добросовестного и инициативного труда.

Вывод о ведущей роли в функционировании мотивации реальной трудовой деятельности высокого уровня ориентации на профессиональное развитие и самореализацию подтвержден и в ходе других аналитических регрессионных процедур.

Так, объединение индекса ориентации на профессиональное развитие по всем трем уровням генерализации мотивации реальной трудовой деятельности с очень высоким коэффициентом детерминации R^2 0,436 подтвердил как безусловно ведущую роль ориентации на профессиональное развитие и самореализацию, так и достаточно сильную отрицательную связь с реальной трудовой деятельностью высокого уровня ориентации на материальное вознаграждение.

Заключение

Многомерное исследование мотивационной сферы трудовой деятельности, изученной как система (комплекс) фактов трудовых действий работника, выявило следующие черты трудовой мотивации как многоуровневого полифункционального явления.

1. Мотивационная сфера трудовой деятельности представляет собой сложноорганизованную систему, элементы которой иерархизированы и имеют устойчивую структурную организацию. Структурная организация мотивационной системы представляет собой взаимодействие двух относительно независимых (под)структур: структуру генерализации отношения к трудовой деятельности и структуру ориентаций на основные функции (последствия) трудовой деятельности.

2. Как показало исследование, в условиях перехода к постиндустриальным технологиям, сопровождающегося интеллектуализацией труда, центральным элементом отношения к трудовой деятельности, ее безусловной доминантой выступает отношение к профессии, удовлетворенность ею.

Именно профессионально-специальный уровень обоснования мотивации реальной трудовой деятельности выступает безусловно решающим фактором, решающим компонентом мотивации успешной трудовой деятельности.

3. В структуре ориентации на функции (последствия) трудовой деятельности ключевое для мотивации реальной трудовой деятельности значение приобретает ориентация на профессиональное саморазвитие

и самореализацию. Сила влияния этого показателя на реальную трудовую деятельность безусловно играет доминирующую роль.

Говоря об ориентации на материальное вознаграждение, следует отметить, что этот показатель значимо отрицательно влияет на эффективную трудовую деятельность как комплексное явление, учитывающее не только исполнительную добросовестность, дисциплину, но и инициативность и саморазвитие. Чем сильнее ориентация актора на материальное вознаграждение, тем меньше он достигает в реальной трудовой деятельности, понимаемой комплексно, системно, а не только как выполнение задания.

4. Анализ результатов проведенного исследования способствует углублению сложившихся в науке и практике представлений об основных движущих силах трудовой деятельности современных российских работников, требует переосмысления некоторых явных или латентно существующих представлений о движущих силах трудовой деятельности в современном российском обществе.

Во-первых, исследование подчеркивает всевозрастающую роль профессии, удовлетворенности профессией. Профессиональная принадлежность, квалификация, чувство верности своей профессии, профессиональному долгу не только детерминирует эффективную деятельность работника в любой организации, но и обуславливает определенную независимость, свободу квалифицированного профессионала от конкретных условий, которые царят в конкретной организации.

На этом фоне недооценка профессии, профессионального фактора в социологическом постижении современных процессов в сфере экономики, трудовых отношений в определенной степени затрудняет их анализ. К тому же «традиционная социология профессий... находится в кризисе, поскольку сложившиеся теоретические модели профессионализма подвергаются на прочность меняющейся структурой профессиональной занятости, методами контроля и управления профессиональным трудом и трансформирующимся содержанием этого труда» (Абрамов, Быков 2021: 9).

В эпоху перехода от индустриального к постиндустриальному обществу, переживаемому современным российским обществом, роль профессии, профессионального фактора существенно нарастает. И это касается осмысления широкого спектра общественных проблем: начиная от труда, трудовых отношений, заканчивая социальной стратификацией, где классы уступают профессиональным группам со схожими условиями и образом жизни и труда (Эфендиев, Резкий 2022).

Во-вторых, исследование подчеркивает тот факт, что на фоне повышения роли профессионального фактора происходит повышение фактора

профессионального развития и самореализации. При этом нивелируется значение для эффективной работы материальной заинтересованности.

Материальный фактор, его роль не исчезает, но существенно изменяется. Из безусловного лидера ориентаций на труд он преобразуется в сопутствующий фактор, который лишь в сочетании с другими может дать позитивный эффект.

В этом отношении измерение труда, работы в конкретной организации лишь в фокусе материального вознаграждения, что подчас и по сей день является господствующим мерилом, выступает шаг за шагом анахронизмом индустриальной эпохи и справедливо лишь для относительно или безусловно малоквалифицированного труда.

Ограничения исследования

Полученные результаты нашего исследования имеют ряд ограничений, которые важно учитывать при анализе полученных результатов.

1. В онлайн-опросе неминуемо были смещения выборки. Некоторые из них (уровень образования и должность) были нейтрализованы. Дополнительно было смещение на пользователей онлайн-платформ, из-за чего в выборку могли не попасть определенные когорты не-пользователей интернета, а также были не захвачены все регионы Российской Федерации, что может влиять на репрезентативность выборки относительно всех жителей РФ. Для получения более точных данных важно повторить исследование на бóльшей выборке и с измененным форматом сбора данных.

2. Учитывая радикальный характер предлагаемого нами подхода к изучению мотивации работников, важно подчеркнуть, что мы не претендуем на то, что этот подход носит окончательный характер, мы приглашаем к дискуссии о том, насколько предложенный теоретико-методологический подход релевантен изучению мотивации работников.

Литература

Абрамов Р.Н., Быков А.В. (2021) Мир профессий в контексте труда и занятости: пандемическое и цифровое вертиго. *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*, 3: 4–20.

Бессокирная Г.П. (2020) Мотивация труда рабочих: практика и теоретико-методические проблемы изучения на российских промышленных предприятиях. *Социально-трудовые исследования*, 3: 132–147.

Бочаров В.Ю. (2022) Изменение подходов российской социологии к изучению трудовых отношений. *Социологические исследования*, 7: 41–5.

Вебер М. (1990) *Избранные произведения*. М.: Прогресс.

Грановеттер М. (2009) Сила слабых связей. *Экономическая социология*, 10(4): 31–50.

Здравомыслов А.Г., Ядов В.А. (2003) *Человек и его работа в СССР и после*. М.: Аспект-пресс.

Ильясов Ф.Н. (2013) Методология ресурсного подхода к анализу трудовых мотивов и установок. *Мониторинг общественного мнения*, 5: 13–25.

Климова С.Г. (2020) Инновативное поведение работающих россиян: повседневные практики и институциональные условия. *Социально-трудовые исследования*, 38(1): 85–97.

Козина И.М. (2020) Человек на работе: мир труда в оценках россиян. *Социодиггер*, 1(1): 5–15.

Мансуров В.А., Юрченко О.В. (2005) Перспективы профессионализации российских врачей в реформирующемся обществе. *Социологические исследования*, 1: 66–77.

Побиянская А.В., Кипервар Е.А. (2019) Влияние цифровизации на качество использования рабочего времени. *Экономика труда*, 6(3): 1169–1178.

Попов А.В. (2013) Типология работников как инструмент управления трудовым поведением. *Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз*, 1(25): 162–175.

Стребков Д.О., Шевчук А.В. (2017) Трудовые ценности самостоятельной и организационной занятости. *Социологические исследования*, 1: 81–93.

Татарова Г.Г., Бессокирная Г.П. (2018) Об устойчивости измерений в процессе реконструкции социальных типов рабочих как объектов управления. *Социологическая наука и социальная практика*, 6(2): 52–69.

Татарова Г.Г., Бессокирная Г.П., Кученкова А.В. (2021) Субъективное благополучие на работе: исследовательские практики социологического измерения. *Социологические исследования*, 10: 37–49.

Темницкий А.Л. (2007) Теоретико-методологические подходы к исследованию трудового поведения. *Социологические исследования*, 6: 60–71.

Темницкий А.Л. (2021) Мотивационная структура профессиональной деятельности медицинских работников России. *Мир России*, 4: 30–52.

Темницкий А.Л. (2021) Традиции и инновации в трудовой культуре российских рабочих. *Социологические исследования*, 4: 61–73.

Тощенко Ж.Т. (2022) К классификации профессий: социотехнологическое измерение (опыт методологического анализа). *Социологические исследования*, 6: 67–76.

Херцберг Ф., Моснер Б., Снидерман Б.Б. (2007) *Мотивация к работе*. М.: Вершина.

Эфендиев А.Г., Гоголева А.С., Пашкевич А.В., Балабанова Е.С. (2020) Ценностно-мотивационные основы и реальность трудовой жизни российских работников: проблемы и противоречия. *Мир России*, 29(2): 108–133.

Эфендиев А.Г., Резкий С.Д. (2022) Социальное неравенство работающей российской молодежи: факторы и механизмы формирования и развития. *Журнал социологии и социальной антропологии*, 25(2): 176–213.

Эфендиев А.Г., Чермошнцева Е.С. (2020) Трудовое поведение современной работающей молодежи: духовно-нравственные основы и практики. *Журнал социологии и социальной антропологии*, 23(4): 40–73.

Ядов В.А. (2006) Теоретико-прикладной толковый словарь. СПб.: Наука.

Bakker A.B., Demerouti E. (2008) Towards a Model of Work Engagement. *Career Development International*, 13(3): 209–223.

Brown S.P. (1996) A Meta-analysis and Review of Organizational Research on Job Involvement. *Psychological Bulletin*, 120(2): 235–255.

Clark, A.E. (1998) Measures of Job Satisfaction: What Makes a Good Job? Evidence from OECD Countries. *OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers*. OECD Publishing, 34: 1–43.

Farrukh M., Meng F., Raza A, Wu Y. (2022) Innovative Work Behaviour: The What, Where, Who, How and When. *Personnel Review*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print.

Hallberg U.E., Schaufeli W.B. (2006) “Same Same” but Different? Can Work Engagement Be Discriminated from Job Involvement and Organizational Commitment? *European Psychologist*, 11(2): 119–127.

Judge T.A., Weiss H.M., Kammeyer-Mueller J.D., Hulin Ch. L. (2017) Job Attitudes, Job Satisfaction, and Job Affect: A Century of Continuity and of Change. *Journal of Applied Psychology*, 102(3): 356–374.

Kahn W.A. (1990) Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33: 692–724.

Krüger W. (2014) *Excellence in Change*. Wiesbaden: Gabler Verlag

Maister D. (2008) *Strategy and the Fat Smoker: Doing What's Obvious but Not Easy*. Ashland, Ohio: The Spangle Press.

O'Brien D. (2008) *The Navigator's Handbook: 101 Leadership Lessons for Work and Life*. London: Tate Publishing.

Podsakoff P.M., MacKenzie S.B., Lee J.Y., Podsakoff N.P. (2003) Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5): 879–903.

Rogers E.M. (2003) *Diffusion of Innovations*. N.Y.: Free Press.

Schaufeli W., Bakker A.B. (2010) Defining and Measuring Work Engagement: Bringing Clarity to the Concept. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. London: Psychology Press: 10–24.

Schaufeli W., Salanova M. (2011) Work Engagement: On How to Better Catch a Slippery Concept. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20: 39–46.

Источники

Краткий статистический сборник (2020). *Россия в цифрах*. М.: Росстат.

THE MOTIVATIONAL BASIS OF LABOR ACTIVITY: A MULTIDIMENSIONAL APPROACH

Azer Efendiev (efendiev@hse.ru), *Elena Abramova*

National Research University Higher School of Economics, Moscow, Russia

Citation: Efendiev A., Abramova E. (2023) Motivatsionnaya osnova trudovoy deyatel'nosti: opyt realizatsii mnogomernogo podkhoda [The motivational basis of labor activity: a multidimensional approach]. *Zhurnal sotsiologii i sotsialnoy antropologii* [The Journal of Sociology and Social Anthropology], 26(1): 26–57 (in Russian).

<https://doi.org/10.31119/jssa.2023.26.1.2>. EDN: JJEZLX

Abstract. The motivational basis of labor activity is investigated on the base of a multidimensional approach. Labor, considered as a system of labor acts, events, combines financial functions (material), social functions and the function of self-realization and personal development. These functions-consequences are realized as a fact independent of the consciousness of the actor, manifesting themselves both in his authority and in his development as a professional. Motivation for labor activity is a complex system that is not limited to the attitude of an actor for a specific job in a particular organization. It synchronizes the attitude to work as a purposeful activity, the attitude to one's profession, the attitude of the actor to a particular job. Different levels of generalization of attitudes towards work, being in close interaction, at the same time have autonomy and relative independence. The main theoretical ideas were empirically tested in the process of regression analysis of data collected during the online survey. They testify that in the conditions of transition from an industrial to a post-industrial society, the role of the leading factors of effective labor activity is gradually acquired by the commitment to the profession and the employee's orientation towards self-realization and professional development.

Keywords: labor activity, labor motivation, self-realization, professional development, multidimensional approach.

References

Abramov R.N., Bykov A.V. (2021) Mir professij v kontekste truda i zanyatosti: pandemicheskoe i cifrovoe vertigo [The World of Professions in the Context of Work and Employment: Pandemic and Digital Vertigo]. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskie i socialnye peremeny* [Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes], 163(3): 4–20 (in Russian).

Bakker A.B., Demerouti E. (2008) Towards a Model of Work Engagement. *Career Development International*, 13(3): 209–223.

Bessokirnaya G.P. (2020) Motivaciya truda rabochix: praktika i teoretiko-metodicheskie problemy izucheniya na rossijskix promyshlennyx predpriyatiyax [Employee Motivation at Russian Industrial Enterprises: Practice, Theoretical and Methodological Research Problems]. *Socialno-trudovye issledovaniya* [Social and Labor Research], 3: 132–147 (in Russian).

Bocharov V.Yu. (2022) *Izmenenie podkhodov rossijskoj sociologii k izucheniyu trudovyx odnoshenij* [Changing Approaches to the Studying of Labor Relations in Russian Sociology]. *Sociologicheskiye issledovaniya* [Sociological Studies], 7: 41–5 (in Russian).

Brown S.P. (1996) A Meta-analysis and Review of Organizational Research on Job Involvement. *Psychological Bulletin*, 120 (2): 235–255.

Clark A.E. (1998) Measures of Job Satisfaction: What Makes a Good Job? Evidence from OECD Countries. *OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers*. OECD Publishing, 34: 1–43.

Efendiev A.G., Chermoshentseva E.S. (2020) *Trudovoe povedenie sovremennoj robotayushhej molodezhi: duxovno-nravstvenny'e osnovy i praktiki* [Labor Behavior of Modern Working Youth: Values and Practices]. *Zhurnal sotsiologii i sotsialnoy antropologii* [The Journal of Sociology and Social Anthropology], 23(4): 40–73 (in Russian).

Efendiev A.G., Gogleva A.S., Pashkevich A.V., Balabanova E.S. (2020) *Cennostno-motivacionnye osnovy i realnost' trudovoj zhizni rossijskix rabotnikov: problemy i protivorechiya* [The Values, Motives, and Work Life Reality of Russian Employees: Problems and Contradictions]. *Mir Rossii* [Universe of Russia], 29(2): 108–133 (in Russian).

Efendiev A.G., Rezkii S.D. (2022) *Sotsialnoe neravenstvo robotayushhej rossijskoj molodezhi: faktory i mexanizmy formirovaniya i razvitiya* [Social Inequality of Employed Russian Youth: Factors and Mechanisms of Formation and Development]. *Zhurnal sotsiologii i sotsialnoy antropologii* [The Journal of Sociology and Social Anthropology], 25(2): 176–213 (in Russian).

Farrukh M., Meng F., Raza A., Wu Y. (2022) Innovative Work Behaviour: The What, Where, Who, How and When. *Personnel Review*. Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2020-0854>.

Granovetter M. (2009) Sila slabyx svyazej [The Strength of Weak Ties]. *Ekonomicheskaya sociologiya* [Journal of Economic Sociology], 10(4): 31–50 (in Russian).

Hallberg U.E., Schaufeli W.B. (2006) “Same Same” but Different? Can Work Engagement Be Discriminated from Job Involvement and Organizational Commitment? *European Psychologist*, 11(2): 119–127.

Herzberg F., Mosner B., Sniderman B.B. (2007) *Motivatsiya k rabote* [The Motivation to Work]. Moscow: Vershina (in Russian).

Ilyasov F.N. (2013) *Metodologiya resursnogo podkhoda k analizu trudovyx motivov i ustanovok* [Methodology of Resource Approach to the Analysis of Labor Motives and Settings]. *Monitoring obshhestvennogo mneniya* [Public Opinion Monitoring], 5: 13–25 (in Russian).

Judge T.A., Weiss H.M., Kammeyer-Mueller J.D., Hulin Ch.L. (2017) Job Attitudes, Job Satisfaction, and Job Affect: A Century of Continuity and of Change. *Journal of Applied Psychology*, 102(3): 356–374.

Kahn W.A. (1990) Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33: 692–724.

Klimova S.G. (2020) *Innovativnoe povedenie robotayushhix rossiyan: povsednevnye praktiki i institucionalnye usloviya* [Innovative Behavior of Russian Workers: Practices and Institutional Environment]. *Sotsialno-trudovye issledovaniya* [Social and labor

research], 38(1): 85–97 (in Russian).

Kozina I.M. (2020) Chelovek na rabote: mir truda v ocenках rossiyan [A Man at Work: The World of Work in the Estimates of Russians]. *Sociodigger*, 1(1): 5–15 (in Russian).

Krüger W. (2014) *Excellence in Change*. Wiesbaden: Gabler Verlag

Maister D. (2008) *Strategy and the Fat Smoker: Doing What's Obvious but Not Easy*. Ashland, Ohio: The Spangle Press.

Mansurov V.A., Yurchenko O.V. (2005) Perspektivy professionalizacii rossijskix vrachej v reformiruyushhemsya obshhestve [Prospects of Professionalization of Russian Doctors in a Reforming Society]. *Sotsiologicheskiye issledovaniya* [Sociological Studies], 1: 66–77 (in Russian).

O'Brien D. (2008) *The Navigator's Handbook: 101 Leadership Lessons for Work and Life*. London: Tate Publishing.

Pobiyanskaya A.V., Kipervar E.A. (2019) Vliyaniye cifrovizacii na kachestvo ispolzovaniya rabocheho vremeni [The Impact of Digitization on the Quality of Working Time]. *Ekonomika truda* [Russian Journal of Labor Economics], 6(3): 1169–1178 (in Russian).

Podsakoff P.M., MacKenzie S.B., Lee J.Y., Podsakoff N.P. (2003) Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5): 879–903.

Popov A.V. (2013) Tipologiya rabotnikov kak instrument upravleniya trudovym povedeniem [Typology of Workers as a Tool for Managing Labor Behavior]. *Ekonomicheskie i socialnyye peremeny: fakty, tendencii, prognoz* [Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast], 1(25): 162–175 (in Russian).

Rogers E. M. (2003) *Diffusion of Innovations*. New York: Free Press.

Schaufeli W., Bakker A.B. (2010) Defining and Measuring Work Engagement: Bringing Clarity to the Concept. In: *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. London: Psychology Press: 10–24.

Schaufeli W., Salanova M. (2011) Work Engagement: On How to Better Catch a Slippery Concept. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20: 39–46.

Strebkov D.O., Shevchuk A.V. (2017) Trudovye cennosti samostoyatelnoj i organizacionnoj zanyatosti [Work Values of Self-Employment and Organization Employment]. *Sociologicheskiye issledovaniya* [Sociological Studies], 1: 81–93 (in Russian).

Tatarova G.G., Bessokirnaya G.P. (2018) Ob ustojchivosti izmerenij v processe rekonstrukcii socialnyx tipov rabochix kak obyektov upravleniya [On the Reliability of Measurements in the Process of Reconstructing Social Types of Workers as Objects of Management]. *Sociologicheskaya nauka i social'naya praktika* [Sociological Science and Social Practice], 6(2): 52–69 (in Russian).

Tatarova G.G., Bessokirnaya G.P., Kuchenkova A.V. (2021) Subyektivnoye blagopoluchie na rabote: issledovatel'skie praktiki sociologicheskogo izmereniya [Subjective Well-Being at Work: Research Practices of Sociological Measurement]. *Sotsiologicheskiye issledovaniya* [Sociological Studies], 10: 37–49 (in Russian).

Temnitskiy A.L. (2007) Teoretiko-metodologicheskie podkhody k issledovaniyu trudovogo povedeniya [Theoretical and Methodological Approaches to The Study of Labor Behavior]. *Sotsiologicheskiye issledovaniya* [Sociological Studies], 6: 60–71 (in Russian).

Russian).

Temnitskiy A.L. (2021) Motivacionnaya struktura professionalnoj deyatel'nosti medicinskix rabotnikov Rossii [The Motivational Structure of Healthcare Professionals in Russia]. *Mir Rossii* [Universe of Russia], 4: 30–52 (in Russian).

Temnitskiy A.L. (2021) Tradicii i innovacii v trudovoj kul'ture rossijskix rabochix [Traditions and Innovations in Labor Culture of Russian Workers]. *Sotsiologicheskiye issledovaniya* [Sociological Studies], 4: 61–73 (in Russian).

Toshhenko Zh.T. (2022) K klassifikacii professij: sociotexnologicheskoe izmerenie (opy't metodologicheskogo analiza) [Professions: Socio-Technological Dimension (A Methodological Analysis)]. *Sotsiologicheskiye issledovaniya* [Sociological Studies], 6: 67–76 (in Russian).

Weber M. (1990) *Izbrannye proizvedeniya* [Selected Works]. Moscow: Progress (in Russian).

Yadov V.A. (2006) *Teoretiko-prikladnoj tolkovyj slovar'* [Theoretical and Applied Explanatory Dictionary]. St. Petersburg: Nauka (in Russian).

Zdravomyslov A.G., Yadov V.A. (2003) *Chelovek i ego rabota v SSSR i posle* [Man and his Work in the USSR and after]. Moscow: Aspekt-press (in Russian).