

## ИЗМЕНЕНИЕ ОТНОШЕНИЯ К ТРУДУ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ В ПЕРИОД ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА

Проблема отношения к труду и трудовой деятельности по своей практической и теоретической значимости является одним из разделов психологии труда, разработка которого непосредственно связана с повышением производительности труда, эффективностью работающих и прогнозированием их успешности. Отношение к труду руководителей вызывает большой интерес у исследователей. Понимание закономерностей развития и динамики отношения к труду позволит управляющим наилучшим образом руководить подчиненными с учетом не только их производственных характеристик, но и своих личностных особенностей как работника. Знание особенностей отношения к труду позволит грамотно управлять расстановкой кадров.

Руководитель подвержен влиянию внутриорганизационных и вне организационных факторов<sup>1,2,3</sup>. Их учет позволит прогнозировать и планировать продуктивную деятельность руководителя. Таким образом, отношение к труду руководителя является значимой характеристикой, на основании которой возможна регуляция его деятельности.

Сложная социально-экономическая ситуация, сложившаяся в последнее время заставляет иначе взглянуть на руководителей. Их умения в данной ситуации являются одним из решающих факторов успешности организации, ее жизнеспособности. Ответственность, возлагаемая на руководителей, зачастую отсутствие навыков антикризисного управления и нестабильность экономической системы обуславливают сложности в управленческой деятельности, для стабилизации которой необходимы особые, внутриличностные характеристики, способствующие преодолению кризиса<sup>4,5,6</sup>. В данной ситуации отношение к труду позволит грамотно урегулировать основные сложности в организации.

Понятие «отношение» охватывает признаки и свойства объектов в их взаимосвязи, взаиморасположенности и взаимовлиянии. Ввиду своей неоднозначности этот термин обретает предметно-содержательный характер в случае его понимания через определенную и строго очерченную систему. В психологии отношения на разных уровнях и с разной степенью определенности означают разные типы действий между предметами бытия в форме как причинно-следственных связей, так и системных зависимостей частей от целого.

Отношения связывают человека не столько с внешней стороной вещей, сколько с предметом в целом, хотя отношение к предмету или лицу может проявляться по-разному.

Рассмотрение категории «отношение к труду» как целостной системы связей личности с определенной предметной средой дано в основных положениях теории отношения А.Ф. Лазурского, В.Н. Мясищева, Б.Ф. Ломова<sup>7,8,9</sup>.

В трактовке В.Н. Мясищева, структура отношения к труду представляет собой отношение личности, основывающееся на ценностях и мотивации,

преломляемое трудом и, как следствие, проявляющееся в удовлетворенности трудом и в показателях трудовой деятельности. Следовательно, отношение к любому предмету можно рассмотреть по данной схеме, преломляя его через исследуемый предмет. Ценности являются доминирующим компонентом отношения к труду и детерминируют его структуру и динамику<sup>10,11</sup>.

Динамика отношения к труду, по В.Н. Мясичеву, предполагает прохождение отношением трех уровней витального — от конкретно-личностного к идейному. Данную схему можно соотнести с пирамидой потребностей А. Маслоу. Основываясь на схеме развития отношений, можно предположить, что достигнув высшего уровня развития отношений, личность самореализуется, тогда как сложности, не позволяющие ей достичь высшего уровня, выступают непреодолимым препятствием. Личность остается на нижних уровнях, но стремится достичь высшего. Таким образом, из анализа развития отношений следует, что отношения могут развиваться по двум направлениям: прогресс (высший уровень отношений) и регресс (нижние ступени развития отношений)<sup>12,13,14</sup>.

Исследование динамики отношения к труду руководителей является актуальной проблемой, решение которой позволит целостно и эффективно организовать их трудовую деятельность.

Целью исследования является изучение динамики отношения к труду руководителей промышленного предприятия в период экономического кризиса. Были сформулированы следующие задачи:

1. Установление взаимосвязей компонентов отношения к труду для определения особенностей их взаимосвязей.
2. Распределение показателей отношения к труду для установления особенностей типов по отношению к труду руководителей.
3. Установления детерминант отношения к труду руководителей.
4. Сравнение данных, полученных в первом и втором тестировании, для установления особенностей динамики отношения к труду в период экономического кризиса.

В исследовании использовались следующие методики:

1. Опросник терминальных ценностей (ОТеЦ) И.Г. Сенина, широко известный как диагностический инструментарий. Предложен в 1991 г. и предназначен для диагностики жизненных целей (терминальных ценностей) человека.
2. Диагностика мотивационной структуры личности В.Э. Мильмана также широко известная в качестве диагностического инструментария, основанного на выделении 7 устойчивых тенденций личности.
3. Интегральная удовлетворенность трудом Б.А. Батаршева, позволяющая оценить составляющие удовлетворенности трудом.
4. Показатели трудовой деятельности. С помощью анкеты конкретизируется и оценивается трудовая деятельность как внешняя сторона отношения к труду. Анкета создана на основе анализа основных подходов к трудовой деятельности.

Исследование проводилось в два этапа: в декабре 2008 г. (до кризиса) и в декабре 2010 г. (ровно через год, после экономического кризиса). В процессе

исследования выборка не менялась (общее количество осталось неизменным, руководители не увольнялись).

Основные организационные изменения в период кризиса:

- задержки заработной платы в течение 3–4 месяцев.
- ужесточение дисциплинарных воздействий
- резкое сокращение заказов (финансирования).

## **Выборка**

Исследование проводилось на промышленном предприятии авиационной промышленности в структурном объединении. Цех производит детали и узлы самолета. Общая численность — 57 руководителей разного уровня, из которых 2 начальника цеха, 9 заместителей начальника цеха по направлениям работы цеха, 48 руководителей служб и структурных подразделений цеха. Гендерный состав выборки: 70,2% мужчин и 29,8% женщин, средний возраст — 50,28 лет, средние показатели стажа по выборке — 26,18 лет.

## **Результаты первого тестирования**

По результатам корреляционного анализа выявлены множественные корреляционные взаимосвязи между показателями внутриличностного отношения к труду:

1. Установлены множественные корреляционные взаимосвязи показателей отношения к труду, при анализе которых прослеживаются следующие закономерности:

- доминирование материальных ценностей и стремление к саморазвитию способствует трудовой активности;

- доминирование ценностей, направленных на сохранение собственной индивидуальности, снижает значимость социальных составляющих отношения к труду.

2. Учитывая эти закономерности, выделены две группы руководителей, ориентированных на материальную сферу и на сохранение собственной индивидуальности и духовной сферы.

Для распределения показателей отношения к труду по типам проводился факторный анализ всего массива данных по методу главных компонент с применением вращения Varimax с нормализацией Кайзера и уровнем статистической значимости 0,7 (средний уровень значимости корреляционных связей). Было проведено распределение показателей отношения к труду на две группы с общим процентом объясненной дисперсии 60,68%.

Первый фактор (36,63% дисперсии) — «руководитель, ориентированный на качественное выполнение трудовой деятельности»:

- значимо ориентирован на материальное вознаграждение и финансовую выгоду от выполняемой работы («жизнеобеспечение» (0,898) и «высокое материальное положение» (0,895);

- нацелен на поиск работы, приносящей это вознаграждение («трудовые миграции внутри предприятия») (0,837);

- занимается удовлетворяющей его деятельностью («удовлетворенность

условиями труда» (0,868), а также обладает высоким уровнем творческой активности («общая активность» (0,926), «творческая активность» (0,824);

- достигает значимых результатов («удовлетворенность достижениями в работе» (0,766) и «продукт трудовой деятельности» (0,85) и ответственно относится к выполняемой работе («трудовая дисциплина» (0,927);

- не довольствуется только работой, а реализует себя в других сферах жизнедеятельности («обучение» (0,767) и «развитие себя» (0,793).

Таким образом, первый фактор в полной мере отражает руководителя активного, работающего и получающего вознаграждение по мере приложенных сил, нацеленного на саморазвитие на работе и вне ее. В рамках данного фактора материальное вознаграждение является статусной составляющей, отражая успешность руководителя, является результатом активной, творческой и продуктивной деятельности. Поэтому в рамках данного фактора материальная ориентация не выделена как ведущая.

Второй фактор (24,15% дисперсии) — «саморазвитие в социальной сфере (самостоятельность)»:

- характеризуется высоким значением положения в обществе и социальным статусом («социальный статус» (0,925), а также возможностью быть полезным социуму («социальная полезность» (0,903), «собственный престиж» (0,818);

- не стремится к активным действиям, а предпочитает строить планы («активные социальные контакты» (-0,884), «уровень притязаний в профессиональной деятельности» (0,909), «достижения» (-0,880), «профессиональная ответственность» (-0,796);

- в ходе общественного признания сохраняет собственную индивидуальность («сохранение собственной индивидуальности» (0,88);

- духовное удовлетворение и развитие не его способ самореализации («духовное удовлетворение» (-0,88).

## **Результаты второго тестирования**

Второе тестирование проводилось по аналогичной схеме. Полученные результаты корреляционного анализа обобщены в следующие доминирующие тенденции.

1. В рамках внутриличностного отношения к труду доминирующей тенденцией является ценность высокого материального положения, для достижения которого руководитель прилагает усилия. Саморазвитие тесно связано с социальной сферой, поскольку осложнено в профессиональной деятельности.

2. В рамках профессионального (внешнего) отношения к труду полученные взаимосвязи отражают значимость для руководителя интереса к выполняемой трудовой деятельности и его результативности, а при невозможности выполнения такой деятельности — ее поиск.

С помощью факторного анализа выделены два типа (65,96% объясненной дисперсии), которые определили отношение к труду:

- руководитель с активной позицией, радеющий за производство и берущий на себя ответственность за работу предприятия, пытающийся изменить ситуацию к лучшему;

• руководитель, не стремящийся что-либо менять, которого не удовлетворяет сложившаяся ситуация на предприятии, однако ничего не предпринимающий для улучшения ситуации.

Динамику отношения к труду отражает сравнительный качественный анализ данных, полученных в ходе тестирований.

Для выявления различий на уровне взаимосвязей показателей отношения к труду проведен анализ различий корреляционных взаимосвязей. На уровне личностного отношения к труду (взаимосвязи ценностного и мотивационного компонентов) установлены следующие множественные различия, основными из которых являются:

1. Изменения взаимосвязей ценностного показателя «собственный престиж»; проявление во 2-м тестировании взаимосвязи с мотивационным показателем «жизнеобеспечение», что в период экономического кризиса свидетельствует об отождествлении материального и социального статусов; отсутствие взаимосвязи ценностного показателя «собственный престиж» и мотивационных показателей «социальный статус», «общение» и «творческая активность», что свидетельствует о снижении социальной и творческой активности и не способствует успешному труду.

2. Изменения взаимосвязей ценностного показателя «развитие себя»; проявление во 2-м тестировании взаимосвязей с мотивационными показателями «социальный статус» и «социальная полезность», что свидетельствует о проявлении социальной активности как личностного показателя саморазвития в труде. В период кризиса руководителя, не имея возможности для реализации потребностей в достижениях, проявляют себя и самореализуются, добываясь значимых для них результатов в общении и социальном взаимодействии. Данная особенность руководителей отражает конструктивный способ преодоления негативных последствий кризиса.

3. Наиболее подвержены влиянию экономического кризиса мотивационные показатели «социальный статус» и «общение» — социальный статус как показатель, значительно снизившийся в период кризиса ввиду сложной социально-экономической ситуации, а общение — как коммуникативный механизм регуляции эмоционального состояния.

Таким образом, основные изменения во взаимосвязях внутриличностных показателей отношения к труду у руководителей затронули социальную сферу, которая до кризиса отождествлялась с достижениями в труде, а в период кризиса является способом саморазвития.

На уровне профессионального отношения к труду, т.е. взаимосвязи компонентов удовлетворенности трудом и трудового поведения, установлены следующие различия:

1. Изменения во взаимосвязях показателя удовлетворенности трудом («уровень притязаний в профессиональной деятельности»), проявление взаимосвязей с показателями трудового поведения («обучение», «трудолюбие», «миграция внутри предприятия», «продукт трудовой деятельности» и «трудолюбивая дисциплина») свидетельствуют об увеличении возможностей в период кризиса для производственных достижений. Данная динамика взаимосвязей от-

ражает необходимость в активном трудовом поведении. Руководители, проявляющие трудовую активность в обучении и соблюдении трудовой дисциплины, добиваются больших успехов, чем их коллеги, не проявляющие такую активность, что подтверждают взаимосвязи этих показателей с показателем «продукт трудовой деятельности». Ярко проявляется показатель «трудовые миграции внутри предприятия», который в контексте представленных взаимосвязей отражает активный поиск работы.

2. Изменения во взаимосвязях показателя «удовлетворенность условиями труда», отсутствие его взаимосвязей с показателями трудового поведения («обучение», «трудовые миграции внутри предприятия» и «продукт трудовой деятельности») свидетельствуют о значительном влиянии условий труда на трудовое поведение, в частности на производительность труда. Установлено, что показатель «удовлетворенность условиями труда» является значимой характеристикой для руководителей, стимулирование труда — эффективным способом влияния на удовлетворенность руководителей.

3. Изменения во взаимосвязях показателя «профессиональная ответственность», наличие во 2-м тестировании взаимосвязей с показателями трудового поведения «обучение», «миграции внутри предприятия» и «продукт трудовой деятельности» свидетельствуют о том, что в период кризиса в трудовой деятельности возникает профессиональная ответственность, а для максимально эффективной работы необходимо дополнительное обучение. Профессиональная ответственность взаимосвязана с производительностью труда, поскольку эффективный трудвозможен только в условиях ответственного отношения к труду. Он является индикатором отношения к труду у руководителей, т.е. изменения ориентации отношения к труду.

Таким образом, изменение профессионального отношения к труду в период кризиса ориентировано на оптимизацию активности для достижения желаемых результатов в трудовой деятельности, а также на снижение требовательности к труду в этих условиях.

### **Кризисные изменения**

Для установления изменений, произошедших в период кризиса с факторной структурой типов отношения к труду, проведен сравнительный качественный анализ различий факторной структуры.

В структуре первого фактора (1-е тестирование) проявляются показатели, отражающие социальную сторону труда (мотивационный показатель «общение») и комфортные условия труда (ценностный показатель «комфорт»). Таким образом, в период кризиса руководитель, ориентированный на качественное выполнение трудовой деятельности, занимает выжидательную, неактивную позицию. Он ничего не предпринимает для разрешения сложной ситуации. Имеет место личностное отношение к труду, т.е. трудовая деятельность воспринимается как способ достижения личностных целей.

В структуре второго фактора (1-е тестирование) проявляются ценностный показатель «развитие себя» и показатели трудового поведения «обучение», «трудовые миграции внутри предприятия» и «продукт трудовой дея-

тельности». В период кризиса руководитель с ориентацией на саморазвитие в социальной сфере активизирует внутренние ресурсы для максимальной эффективности труда, которая выражается в активной позиции, направленной на достижение результата в трудовой деятельности, а также в желании улучшить свои достижения. Проявление показателя трудового поведения «обучение» в структуре фактора отражает активный поиск новых знаний, чтобы максимально быстро и эффективно преодолеть последствия кризиса на предприятии. Следовательно, идейное отношение к труду остается стабильным.

## Выводы

Отношение к труду имеет сложную поликомпонентную структуру, включающую ценности, мотивации, удовлетворенность трудом и трудовое поведение.

1. Существует два типа отношения к труду руководителей промышленного предприятия — как способу саморазвития либо получения максимального финансового вознаграждения.

2. Отношение к труду руководителей промышленного предприятия подвержено влиянию экономического кризиса, причем наиболее эффективным в данной ситуации является идейное отношение к труду (отношение к труду как способу саморазвития), поскольку руководители данного типа успешно справляются со сложностями в период экономического кризиса.

## Примечания

<sup>1</sup> *Кабаченко Т.С.* Психология управления: учеб. пособие. М.: Педагогическое общество России, 2005. С. 384.

*Kabachenko T.S.* Psychology of Management: Textbooking aid. M.: Pedagogical Society of Russia, 2005. P. 384.

<sup>2</sup> *Стрелков Ю.К.* Инженерная и профессиональная психология. М.: ИД «Академия»; Высшая школа, 2001. С. 360.

*Strelkov J.K.* Engineering and professional psychology. M.: ID "Academia", Graduate School, 2001. P. 360.

<sup>3</sup> *Корнилов Ю.К.* Психология практического мышления. Ярославль: ДИА-пресс, 2000. С. 512.

*Kornilov J.K.* Psychology of practical thinking. Yaroslavl: DIA-press, 2000. P. 512.

<sup>4</sup> *Кабаченко Т.С.* Психология управления. С. 384.

*Kabachenko T.S.* Psychology of Management. P. 384.

<sup>5</sup> *Стрелков Ю.К.* Инженерная и профессиональная психология. С. 360.

*Strelkov J.K.* Engineering and professional psychology. P. 360.

<sup>6</sup> *Лебедев В.И.* Личность в экстремальных условиях. М.: Политиздат, 1989. С. 303.

*Lebedev V.I.* Personality in extreme conditions. M.: Politizdat, 1989. P. 303.

<sup>7</sup> *Мясищев В.Н.* Психология отношений. Избранные психологические труды. М.: Изд-во МПСИ, 2004. С. 400.

*Myasishev V.N.* Psychology relations. Selected Psychological Works. M.: SAG, 2004. P. 400.

<sup>8</sup> *Ядов В.А., Здравомыслов А.Г.* Человек и его работа. М.: Мысль, 1967. С. 392.

*Yadov V.A., Zdravomyslov A.G.* Man and His Work. M.: Mysl, 1967. P. 392.

<sup>9</sup> *Бодров В.А.* Психология профессиональной деятельности. Теоретические и прикладные проблемы. М.: ПЕРСЭ, 2006. С.622.

*Bodrov V.A.* Psychology profession. Theoretical and Applied Problems. M.: PERSE, 2006. P. 622.

<sup>10</sup> *Мясищев В.Н.* Психология отношений. С. 400.

*Myasishchev V.N.* Psychology relations. P. 400.

<sup>11</sup> *Стрелков Ю.К.* Инженерная и профессиональная психология. С. 360.

*Strelkov J.K.* Engineering and professional psychology. P. 360.

<sup>12</sup> *Мясищев В.Н.* Психология отношений. С. 400.

*Myasishchev V.N.* Psychology relations. P. 400.

<sup>13</sup> *Журавлев А.Л.* Психология совместной деятельности. М.: ИП РАН, 2005. С. 622.

*Zhuravlev A.L.* Psychology of joint activities. M.: IP RAN, 2005. P. 622.

<sup>14</sup> *Стрелков Ю.К.* Инженерная и профессиональная психология. С. 360.

*Strelkov J.K.* Engineering and professional psychology. P. 360.