



Н. И. Киселёва

Модернизация как основа трансформации трудового поведения

Сформировавшиеся макро-парадигмы в объяснении социальных процессов концентрируют своё научное внимание на исследовании тех, кто является инициатором изменений, на изучении исторического пройденного пути и национальных особенностей мешающих воплощению идей, а также роли исполнителей в реализации государственных инициатив. Обновление экономики призвано осуществить структурные изменения во всех сферах экономического развития общества, что повлечет за собой изменение массового экономического сознания и поведения. В истории страны многие экономические реформы были направлены на смену парадигм поведения, но далеко не всеми это воспринималось как призыв к действию, поэтому при реализации значимых экономических и политических решений необходимо оценивать готовность к активности основных акторов.

Труд является фундаментальной формой деятельности, человека, базовой потребностью, способом удовлетворения личных и общественных потребностей. Трудовое поведение является как разновидностью социального или экономического поведения, так совокупностью сознательных поступков и действий, связанных с созданием материальных и духовных благ, позволяющих удовлетворить определенные потребности. В стабильных обществах изучение трудового поведения приобрело массовую культуру исследования, однако методология влияния экономических преобразований на социокультурные основы поведения не сформирована.

Исследование позволило не только уточнить методологию исследования (определить теорию и показатели для замера), обобщить типологию современного трудового поведения (активная, экономная и инертная), как отражение алгоритма производственного процесса, с четкими социальными стандартами, стереотипами и профессиональными установками, но и определить его соответствие логике модернизации производственной и социальной среды, готовность в новых идеологических условиях проявлять лояльность. Массовые социологические исследования демонстрируют, что население жаждет кардинальных изменений, но вера в положительный результат ослабевает, а все негативные изменения в большей степени связывают с кризисом, а не с конкретными лицами. Высокой лояльностью обладают не более 15% занятых в экономике, чаще она зависит от социального статуса: чем выше положение в обществе, тем лояльность возрастает. Только при неудовлетворенности доходом, трудом, отношения-

ми с руководством происходит изменение трудового сознания (отношение к труду, к работе, к трудовой деятельности, к руководству), которое влечет за собой изменение трудового поведения. Ведущей стратегией трудового поведения россиян является экономная, которая характеризуется снижением запросов ради возможных предпочтений, снижением социального оптимизма, отстраненностью от проблем социума, сокращением индекса доверия. В тоже время готовность сменить работу, профессию, согласие на риск длительного поиска новых возможностей и самостоятельное получение необходимых компетенций. Этот свидетельствует о том, что россияне сохраняют высокую способность адаптироваться в изменяющихся условиях. Более половины участников исследования отметили, что испытывают симпатию к своей работе, не любят работу 25% респондентов. Только внешние факторы не способны повлиять на качество выполняемой работы, на трудовую дисциплину, так как работают на пределе своих физических способностей, у каждого пятого сотрудника сформировался страх потерять работу.

Полученный результат позволяет утверждать, что в период перемен труд остается ценностью, но если он не приносит удовлетворения и работник не любит свою работу, то это отражается на трудовом поведении, на качестве выполнения работы. Только формирование позитивного эмоционального отношения к работе позволяет сотруднику перейти на новые формы активного поведения, лояльно относиться ко всем предлагаемым изменениям, поддерживать инновационные решения. Именно внутренние резервы и потребности россиян способствуют активности, нежели массовая декларация о необходимости модернизации экономики. Среди основных источников, которые способны воздействовать на трудовое сознание являются непосредственные руководители и доступность топ - менеджеров.