

Социальные проблемы развития территорий

УДК 331.5
ББК 65.240

© Устинова К.А., Гордиевская А.Н.

СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ НАСЕЛЕНИЯ, ВЛИЯЮЩИЕ НА МОТИВАЦИЮ К ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ¹



УСТИНОВА КСЕНИЯ АЛЕКСАНДРОВНА

Институт социально-экономического развития территорий
Российской академии наук
Россия, 160014, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а
E-mail: ustinoва-kseniya@yandex.ru



ГОРДИЕВСКАЯ АЛЕКСАНДРА НИКОЛАЕВНА

Институт социально-экономического развития территорий
Российской академии наук
Россия, 160014, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а
E-mail: alessu85@mail.ru

Представлены теоретические основы исследования влияния социально-демографических характеристик населения на мотивацию к трудовой деятельности отечественных и зарубежных ученых. На основе данных мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области за 2016 год выявлены причины отсутствия места работы, обусловленные в первую очередь проблемами, возникающими при трудоустройстве. Также показано, что трудоустройству по специальности фактически вне зависимости от гендерных и возрастных характеристик препятствуют невостребованность специальности на рынке труда, неудовлетворенность условиями, предложенными работодателем, изменение профессиональных интересов. Последняя причина в большей степени характерна для малообеспеченных, в то время как те, у кого доход позволяет приобретать товары длительного пользования, обращают внимание на отсутствие возможности улучшения своего материального положения в будущем. Обозначены причины, препятствующие реализации накопленного потенциала, – несправедливое начисление заработной платы и недостаток профессиональных знаний (вне зависимости от степени соответствия профессии способностям и склонностям, а также призванию). На первую из вышеобозначенных причин чаще обращают внимание малообеспеченные, а

¹ Исследование выполнено в рамках научного проекта РГНФ № 16-02-00276 «Факторы и мотивы экономического поведения населения (на материалах Вологодской области)».

также молодежь, в то время как на вторую – более состоятельные и население старше 30 лет. Для работников с высшим образованием, а также для тех, у кого денежных средств достаточно, чтобы себе ни в чем не отказывать, помимо уже отмеченных еще одним препятствием к реализации трудового потенциала выступает невозможность влиять на управление предприятием, в то время как для населения со средним профессиональным образованием и малообеспеченных таковым является неудобный график работы. Низкая оплата труда оказывает влияние и на мобильность кадров, особенно в том случае, когда речь идет о молодежи. Вынужденный характер высвобождения рабочей силы, связанный с сокращением штатов, как причину смены рабочего места чаще отмечают женщины, а также население старше 30 лет.

Мотивация, трудовая деятельность, трудоустройство не по специальности, смена места работы.

Социально-экономические трансформации начала 90-х гг. способствовали формированию института мотивации, когда решающая роль в стимулировании участников трудового процесса стала отводиться рынку в противовес «покровительству» государством населения во всех сферах жизнедеятельности [4, с. 23]. До сих пор важнейшей проблемой управления трудовыми ресурсами является низкая мотивация, которая сопровождается невысокой производительностью труда (в 5–6 раз ниже, чем в европейских странах) [13, с. 103-106]. В этих условиях актуальным становится поиск мотивов стимулирования работников с целью управления их трудовым поведением с учетом мотивационных характеристик при подборе и расстановке кадров, а также организации труда [9].

Теоретические основы исследования этих вопросов были заложены еще в 1960-х гг. В работах отечественных ученых, например, В.А. Ядова и А.Г. Здравомыслова, обосновывается, что работники с высокой результативностью труда существенно отличались по структуре мотивов от своих коллег с меньшей самоотдачей [11, с. 219-222]. Аналогичные выводы содержатся в исследованиях зарубежных ученых, в частности, Д. МакКлелланд доказал влияние мотивационной структуры личности на выбор профессии, успешность трудовой карьеры и результативность труда [6; 19].

Ряд положений нашли отражение в западных теориях, например, в «патерналистской» концепции мотивации трудовой деятельности (V. Wroom, 1964 [20]; E. Deci, 1971, 1975 [17; 16]) показано, что чем выше удовлетворенность работой, тем больше побуждений к ее выполнению, выше вознаграждение, что мотивирует к еще более усердной работе. В «мотивационно-гигиенической» теории (F. Herzberg and oth., 1959 [18]) выделено две группы факторов, влияющих на удовлетворенность своим трудом: внешние по отношению к процессу работы и самому работнику (заработная плата, условия труда, политика компании, деятельность администрации) и присущие самому процессу работы (достижения в работе, признание со стороны других вследствие этих достижений, интерес к работе как таковой, ответственность и продвижение по службе) [2].

Повышение интереса к исследованию по данной проблематике среди отечественных ученых связано с тем, что, с одной стороны, во второй половине 2000-х гг. стали публиковаться на русском языке классические работы в этом направлении (МакКлелланд, 2007; Херцберг, 2007; Маслоу, 2008), с другой стороны, на актуальности исследований могло сказаться влияние экономического кризиса 2008–2009 гг. Среди полученных результатов – разработка подхода к анализу факторов трудовой

мотивации [15, с. 49–51], а также ресурсного подхода к исследованию трудовых мотивов и установок [3, с. 13–25]. Акцентировалось внимание на исследовании изменений парадигмы труда, включающей ценности и мотивацию, в контексте развития российского общества на протяжении XX – начала XXI вв. [1, с. 57–63]. Работы были посвящены исследованию отдельных составляющих трудовой мотивации, в частности, роли духовно-этических аспектов в трудовой деятельности [14, с. 24–40], а также, например, мотивации, обуславливающей инновационное поведение в трудовой сфере [7, с. 288–293].

Несмотря на многообразие затрагиваемых вопросов, значительное внимание уделяется демографическим и социально-профессиональным характеристикам работников, которые являются своего рода «посредниками» между мотивами и показателями трудовой деятельности (Кунявский, Моин 1990) [5]. Например, в работе В.А. Ядова и А.Г. Здравомыслова (1967) показано, что при увеличении стажа изменяется роль мотивационных факторов. Для молодежи удовлетворенность работой определяется преимущественно возможностью продвижения по службе и разнообразием труда, по мере взросления на первый план выходят условия труда. Существуют некоторые различия и по гендерному признаку: для мужчин приоритетным является содержание и общественная значимость работы, творческие возможности, для женщин – взаимоотношения в коллективе, условия труда, размер заработка (Н.Ф. Наумова, М.А. Слюсарянский, 1970).

Вместе с тем, такие выводы о влиянии социально-демографических характеристик населения на мотивацию к труду встречаются далеко не во всех случаях. Например, в исследовании А.В. Реброва (2011), проведенном в период 2005–2009 гг. на данных по различным отраслям в 11 регио-

нах России и охватывающем в общей сложности 1456 человек, показано, что влияние на структуру мотивации работников таких характеристик, как возраст, уровень образования и стаж работы на одном предприятии, незначительно. Среди всех социально-демографических характеристик наибольшее влияние на мотивационную структуру в соответствии с результатами исследования имел пол респондента [9]. На основании таких противоречивых результатов достаточно сложно говорить о наличии однозначных доказательств влияния социально-демографических характеристик на мотивацию к трудовой деятельности. Следует также учитывать, что параметры, влияющие на мотивацию к трудовой деятельности, могут различаться в зависимости от того, идет ли речь о поиске работы или, например, об увольнении [2].

В связи с этим интересным представляется изучение влияния социально-демографических характеристик населения на мотивацию к трудовой деятельности.

В исследовании использовались данные очередного этапа мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, проведенного ИСЭРТ РАН в 2016 году на территории г. Вологды, г. Череповца и восьми районов Вологодской области (Бабаевского, Великоустюгского, Вожегодского, Грязовецкого, Кирилловского, Никольского, Тарногского, Шекснинского). Объем выборки – 1500 респондентов. Выборка целенаправленная, квотная. Репрезентативность выборки обеспечена соблюдением следующих условий: пропорций между городским и сельским населением, пропорций между жителями населенных пунктов различных типов (сельские поселения, малые и средние города), пропорции половозрастной структуры взрослого населения области. Ошибка выборки не превышает 3% [10; 12]. Техническая обработка информации произведена в программах SPSS и Excel.

В ходе исследования рассматривались различные социально-демографические характеристики, влияющие на трудоустройство, в т. ч. не по специальности, а также на смену места работы и реализацию потенциала.

1. Наличие желания и возможности работать

В соответствии с полученными результатами, примерно 70–80% опрошенных уже работает, при этом таких больше среди женщин и населения старше 30 лет. Среди молодежи чаще распространены ситуации, когда они хотят работать, но не ищут работу или не готовы к ней приступить (табл. 1).

По мере роста образовательного уровня увеличивается доля трудоустроенных и снижается количество тех, кто хочет работать, но не ищет работу или не готов к ней приступить (табл. 2).

Характеристика денежных доходов населения связана со статусом занятости. Среди малообеспеченных только половина относится к работающим, среди опрошенных, уровень дохода которых позволяет приобретать товары длительного пользования, – 90% (табл. 3).

2. Причины, по которым население не работает

В исследовании выявлено, что примерно каждый третий как среди мужчин, так и среди женщин не работает, прежде всего потому что не может трудоустроиться. С возрастом данная проблема усугубляется, что отчасти обусловлено устареванием знаний и навыков, необходимостью дополнительного обучения и инвестирования на эти цели для обеспечения конкурентоспособности работников на рынке труда. Помимо вышеобозначенного мужчины, например, в 13–16%

Таблица 1. Распределение ответов на вопрос «Есть ли у Вас желание и возможность работать?», % от числа опрошенных

Вариант ответа	Пол		Возраст	
	мужской	женский	до 30 лет	после 30 лет
1. Да, уже работаю	78,2	80,3	70,2	84,2
2. Да, я ищу работу, зарегистрирован в службе занятости и готов приступить к работе	5,3	7,7	6,9	6,3
3. Да, хочу работать, ищу работу, но не готов к ней приступить	2,4	3,1	5,2	1,3
4. Да, я хочу работать, но не ищу работу	4,4	4,5	9,5	1,8
5. Нет, не имею желания и возможности работать	9,7	4,4	8,3	6,5

Таблица 2. Распределение ответов на вопрос «Есть ли у Вас желание и возможность работать?», % от числа опрошенных

Вариант ответа	Образование				
	неполное среднее	средняя школа, в т. ч. ПТУ со средним образованием	среднее специальное образование (техникум и др.)	незаконченное высшее (не менее 3 курсов вуза)	высшее
1. Да, уже работаю	60,0	69,4	84,0	63,4	90,9
2. Да, я ищу работу, зарегистрирован в службе занятости и готов приступить к работе	7,3	9,6	5,3	7,0	4,7
3. Да, я хочу работать, ищу работу, но не готов к ней приступить	4,5	4,0	2,6	4,2	0,7
4. Да, я хочу работать, но не ищу работу	10,9	6,5	2,9	12,7	1,5
5. Нет, не имею желания и возможности работать	17,3	10,5	5,3	12,7	2,2

Таблица 3. Распределение ответов на вопрос «Есть ли у Вас желание и возможность работать?», % от числа опрошенных

Вариант ответа	Характеристика денежных доходов				
	денег вполне достаточно, чтобы ни в чем себе не отказывать	покупка большинства товаров длительного пользования не вызывает у нас трудностей, однако покупка автомашины сейчас недоступна	денег достаточно для приобретения необходимых продуктов и одежды, однако более крупные покупки приходится откладывать на потом	денег хватает только на приобретение продуктов питания	денег не хватает даже на приобретение продуктов питания, приходится брать в долг
1. Да, уже работаю	76,6	89,6	83,9	73,4	52,0
2. Да, я ищу работу, зарегистрирован в службе занятости и готов приступить к работе	6,4	2,2	3,1	10,9	22,7
3. Да, я хочу работать, ищу работу, но не готов к ней приступить	0,0	1,5	2,8	2,5	5,3
4. Да, я хочу работать, но не ищу работу	2,1	3,0	4,7	4,5	4,0
5. Нет, не имею желания и возможности работать	14,9	3,7	5,6	8,7	16,0

Таблица 4. Распределение ответов на вопрос «Если Вы не работаете, то по какой причине?», % от числа неработающих

Вариант ответа	Пол		Возраст	
	мужской	женский	до 30 лет	после 30 лет
1. Учусь и не имею возможности работать	34,9	24,7	57,1	0,6
2. Не могу найти работу	33,1	31,5	21,8	43,7
3. Не работаю по состоянию здоровья, инвалид	16,3	2,5	0,0	19,6
4. Не работаю в связи с выходом на пенсию	13,3	3,7	0,0	17,7
5. Нахожусь в отпуске по беременности и родам	0,0	6,2	5,3	0,6
6. Нахожусь в отпуске по уходу за ребенком (ребенку до полутора лет)	0,0	13,0	9,4	3,2
7. Нахожусь в отпуске по уходу за ребенком (ребенку от полутора до трех лет)	0,0	7,4	3,5	3,8
8. Занимаюсь ведением домашнего хозяйства, уходом за членами семьи, воспитанием детей	2,4	11,1	2,9	10,8

случаев не работают в связи с состоянием здоровья и выходом на пенсию. Эти причины получили распространение и среди населения после 30 лет (табл. 4).

Практически вне зависимости от образовательного уровня (например, высшего или среднего профессионального) проблемы с трудоустройством актуальны примерно для 40% населения. Почти в 70% случаев отсутствие работы у населения с неполным средним и незаконченным высшим образованием объясняется необходимостью реализации образовательной, а не трудовой стратегии (табл. 5).

Среди наиболее обеспеченных (с доходом, позволяющим ни в чем себе не отка-

зывать) распространены три причины отсутствия работы – обучение, проблемы с трудоустройством и ведение домашнего хозяйства. По мере ухудшения финансового положения на первый план выходят трудности, возникающие с поиском работы, появляются и те, кто не работает по причине проблем со здоровьем, в связи с выходом на пенсию или отпуском по беременности и родам (табл. 6).

3. Причины трудоустройства не по специальности

Среди работающих часть населения трудоустроена не по специальности, при этом вне зависимости от пола и возраста,

Таблица 5. Распределение ответов на вопрос
«Если Вы не работаете, то по какой причине?», % от числа неработающих

Вариант ответа	Образование				
	неполное среднее	средняя школа, в т. ч. ПТУ со средним образованием	среднее специальное образование (техникум и др.)	незаконченное высшее (не менее 3 курсов вуза)	высшее
1. Учусь и не имею возможности работать	69,4	27,0	10,0	67,9	4,4
2. Не могу найти работу	16,3	33,6	40,0	21,4	40,0
3. Не работаю по состоянию здоровья, инвалид	4,1	14,8	10,0	7,1	2,2
4. Не работаю в связи с выходом на пенсию	2,0	9,8	10,0	0,0	13,3
5. Нахожусь в отпуске по беременности и родам	0,0	1,6	3,8	0,0	11,1
6. Нахожусь в отпуске по уходу за ребенком (ребенку до полутора лет)	2,0	3,3	13,8	0,0	11,1
7. Нахожусь в отпуске по уходу за ребенком (ребенку от полутора до трех лет)	0,0	4,9	6,3	0,0	2,2
8. Занимаюсь ведением домашнего хозяйства, уходом за членами семьи, воспитанием детей	6,1	4,9	6,3	3,6	15,6

Таблица 6. Распределение ответов на вопрос
«Если Вы не работаете, то по какой причине?», % от числа неработающих

Вариант ответа	Характеристика денежных доходов				
	денег вполне достаточно, чтобы ни в чем себе не отказывать	покупка большинства товаров длительного пользования (холодильник, телевизор) не вызывает у нас трудностей, однако покупка автомашины сейчас недоступна	денег достаточно для приобретения необходимых продуктов и одежды, однако более крупные покупки приходится откладывать на потом	денег хватает только на приобретение продуктов питания	денег не хватает даже на приобретение продуктов питания, приходится брать в долг
1. Учусь и не имею возможности работать	36,4	43,8	38,7	21,7	13,2
2. Не могу найти работу	36,4	25,0	19,7	41,7	52,6
3. Не работаю по состоянию здоровья, инвалид	0,0	0,0	7,3	13,9	10,5
4. Не работаю в связи с выходом на пенсию	0,0	6,3	8,8	9,6	7,9
5. Нахожусь в отпуске по беременности и родам	0,0	6,3	6,6	0,0	0,0
6. Нахожусь в отпуске по уходу за ребенком (ребенку до полутора лет)	0,0	0,0	7,3	6,1	7,9
7. Нахожусь в отпуске по уходу за ребенком (ребенку от полутора до трех лет)	0,0	0,0	5,8	1,7	5,3
8. Занимаюсь ведением домашнего хозяйства, уходом за членами семьи, воспитанием детей	27,3	18,8	5,8	5,2	2,6

среди ключевых причин – изменение профессиональных интересов, неудовлетворенность условиями, предложенными работодателем, а также невостребованность специальности на рынке труда (табл. 7).

Эти же причины актуальны и вне зависимости от образовательного уровня населения (табл. 8).

Некоторые различия в причинах трудоустройства не по специальности выявлены в зависимости от уровня доходов населения. Если малообеспеченные обращают внимание на изменение профессиональных интересов и отсутствие перспектив профессионального роста, то те, кто может позволить себе приобрете-

Таблица 7. Распределение ответов на вопрос «Если Вы не работаете по специальности, то почему?», % от числа опрошенных (работающих)

Вариант ответа	Пол		Возраст	
	мужской	женский	до 30 лет	после 30 лет
1. Эта специальность не пользуется спросом на рынке труда	13,4	11,4	13,8	11,8
2. Не устроили условия, предложенные работодателем	12,8	11,9	13,2	12,0
3. Несоответствие требованиям работодателя	2,8	2,7	3,2	2,5
4. Отсутствие перспектив профессионального роста	5,2	3,6	7,2	3,2
5. Отсутствие возможности получения высокого дохода в будущем	7,4	5,8	6,9	6,5
6. Изменились профессиональные интересы	12,4	14,3	13,5	13,2

Таблица 8. Распределение ответов на вопрос «Если Вы не работаете по специальности, то почему?», % от числа опрошенных

Вариант ответа	Образование				
	неполное среднее	средняя школа, в т. ч. ПТУ со средним образованием	среднее специальное образование (техникум и др.)	незаконченное высшее (не менее 3 курсов вуза)	высшее
1. Эта специальность не пользуется спросом на рынке труда	5,8	10,2	13,0	8,7	15,4
2. Не устроили условия, предложенные работодателем	8,7	10,9	14,0	15,2	11,9
3. Несоответствие требованиям работодателя	2,9	2,3	2,1	2,2	3,8
4. Отсутствие перспектив профессионального роста	2,9	5,5	4,2	8,7	3,8
5. Отсутствие возможности получения высокого дохода в будущем	2,9	5,5	7,8	8,7	6,8
6. Изменились профессиональные интересы	7,2	12,9	12,7	15,2	14,9

ние товаров длительного пользования, наряду с другими характеристиками, – на отсутствие возможности получения высокого дохода в будущем (табл. 9).

4. Причины смены места работы

Материальный фактор оказывает существенное влияние и на мобильность кадров – практически в половине случаев смена места работы обусловлена низкой заработной платой, для молодежи эта причина актуальна еще чаще (61% случаев). Почти каждая четвертая женщина, а также каждый пятый в возрасте старше 30 лет отмечают вынужденный характер смены рабочего места, обусловленный сокращением штатов. Значительная роль отводится личным обстоятельствам, а также плохим условиям труда, при этом среди молодежи последнюю причину смены места работы отмечает каждый третий (табл. 10).

Вне зависимости от образовательного уровня в половине случаев мобильность

кадров обусловлена низкой оплатой труда. В случае наличия высшего образования почти четверть населения обращает внимание на то, что работа неинтересна, а также нет надежды на карьерный рост. Чем ниже образовательный уровень, тем чаще смена рабочего места обусловлена «тяжелым» характером труда, а также плохими условиями (табл. 11).

Аналогичные причины смены рабочего места распространены и у малообеспеченных слоев населения, социальное положение которых зачастую обусловлено невысоким уровнем образования и квалификации. Для тех, у кого уровень дохода позволяет ни в чем себе не отказывать, значимы такие аспекты, как характер работы, возможность карьерного роста, а также окончание срока найма (табл. 12).

Вне зависимости от пола, возраста, уровня образования, степени соответствия профессии призванию, а также спо-

Таблица 9. Распределение ответов на вопрос «Если Вы не работаете по специальности, то почему?», % от числа опрошенных

Вариант ответа	Характеристика денежных доходов				
	денег вполне достаточно, чтобы ни в чем себе не отказывать	покупка большинства товаров длительного пользования (холодильник, телевизор) не вызывает у нас трудностей, однако покупка автомашины сейчас недоступна	денег достаточно для приобретения необходимых продуктов и одежды, однако более крупные покупки приходится откладывать на потом	денег хватает только на приобретение продуктов питания	денег не хватает даже на приобретение продуктов питания, приходится брать в долг
1. Эта специальность не пользуется спросом на рынке труда	8,1	14,2	13,8	9,9	8,5
2. Не устроили условия, предложенные работодателем	0,0	12,5	12,7	12,3	19,1
3. Несоответствие требованиям работодателя	2,7	2,5	2,3	4,0	2,1
4. Отсутствие перспектив профессионального роста	2,7	5,0	3,8	4,3	12,8
5. Отсутствие возможности получения высокого дохода в будущем	5,4	10,0	5,9	6,0	8,5
6. Изменились профессиональные интересы	2,7	15,8	13,8	10,6	25,5

Таблица 10. Распределение ответов на вопрос «Если Вы меняли место работы в течение трудовой жизни, то какова была основная причина смены места работы?», % от числа опрошенных

Вариант ответа	Пол		Возраст	
	мужской	женский	до 30 лет	после 30 лет
1. Низкая заработная плата	54,8	50,6	61,4	49,3
2. Личные обстоятельства	19,9	24,6	17,7	24,1
3. Сокращение штатов	13,2	23,6	11,8	21,1
4. Неинтересная работа, нет надежды на карьерный рост	18,9	18,8	21,8	17,7
5. Плохие условия труда	21,2	20,2	30,0	17,2
6. Тяжелый труд	10,3	11,8	11,8	10,8
7. Хотел открыть свое дело	5,9	5,5	5,0	6,0
8. Нет социальной поддержки предприятия, организации (жилье, отдых и т. п.)	6,7	5,3	7,3	5,5
9. Окончание срока найма	7,8	4,8	8,2	5,5
10. Боязнь закрытия предприятия, организации	3,4	4,3	2,7	4,3
11. Плохие отношения в коллективе, с администрацией	3,9	6,7	11,4	3,1

собностям и склонностям среди основных причин, вызывающих опасения потери места работы, называется экономическое положение предприятия, а также вероятность сокращения членов семьи. Некоторые различия наблюдаются в зависимости от уровня доходов, в частности, для малообеспеченных – ухудшение состояния здоровья и неустойчивое экономическое положение предприятия (19 и 13% опрошенных), для тех, у кого денежных средств достаточно, чтобы ни в чем себе не отказывать, – окончание сроков действия трудового договора (в 11% случаев).

5. Причины, препятствующие реализации потенциала

В качестве причин, препятствующих реализации трудового потенциала, в первую очередь обозначаются несправедливое начисление заработной платы и недостаток профессиональных знаний. При этом для населения старше 30 лет в большей степени актуальна первая причина, в то время как для молодежи – вторая (табл. 13).

Для работников с высшим образованием наряду с отмеченными ранее двумя аспектами реализации трудового потенци-

Таблица 11. Распределение ответов на вопрос «Если Вы меняли место работы в течение трудовой жизни, то какова была основная причина смены места работы?», % от числа опрошенных

Вариант ответа	Образование				
	неполное среднее	средняя школа, в т. ч. ПТУ со средним образованием	среднее специальное образование (техникум и др.)	незаконченное высшее (не менее 3 курсов вуза)	высшее
1. Низкая заработная плата	54,2	55,5	53,7	51,5	49,8
2. Личные обстоятельства	29,2	19,2	20,4	24,2	24,5
3. Неинтересная работа, нет надежды на карьерный рост	18,8	15,4	16,7	27,3	22,6
4. Сокращение штатов	16,7	16,5	20,0	12,1	19,6
5. Плохие условия труда	20,8	22,5	24,8	21,2	15,5
6. Плохие отношения в коллективе, с администрацией	6,3	5,5	2,2	6,1	8,3
7. Окончание срока найма	10,4	5,5	4,4	6,1	7,9
8. Тяжелый труд	14,6	12,6	12,2	15,2	7,5
9. Хотел открыть свое дело	4,2	3,8	5,9	3,0	7,5
10. Нет социальной поддержки предприятия, организации (жилье, отдых и т. п.)	4,2	8,8	6,3	6,1	4,2
11. Боязнь закрытия предприятия, организации	4,2	4,4	4,4	9,1	2,3

Таблица 12. Распределение ответов на вопрос «Если Вы меняли место работы в течение трудовой жизни, то какова была основная причина смены места работы?», % от числа опрошенных

Вариант ответа	Характеристика денежных доходов				
	денег вполне достаточно, чтобы ни в чем себе не отказывать	покупка большинства товаров длительного пользования (холодильник, телевизор) не вызывает у нас трудностей, однако покупка автомашины сейчас недоступна	денег достаточно для приобретения необходимых продуктов и одежды, однако более крупные покупки приходится откладывать на потом	денег хватает только на приобретение продуктов питания	денег не хватает даже на приобретение продуктов питания, приходится брать в долг
1. Низкая заработная плата	54,5	52,7	51,5	51,9	59,0
2. Плохие условия труда	13,6	19,4	21,2	20,4	25,6
3. Личные обстоятельства	13,6	24,7	21,6	23,3	23,1
4. Тяжелый труд	9,1	9,7	11,3	11,2	15,4
5. Сокращение штатов	0,0	19,4	18,4	22,3	10,3
6. Неинтересная работа, нет надежды на карьерный рост	18,2	20,4	20,2	17,0	7,7
7. Нет социальной поддержки предприятия, организации (жилье, отдых и т. п.)	4,5	5,4	4,5	7,8	5,1
8. Окончание срока найма	18,2	9,7	5,9	4,4	5,1
9. Плохие отношения в коллективе, с администрацией	9,1	5,4	5,6	5,3	2,6
10. Боязнь закрытия предприятия, организации	4,5	4,3	4,0	4,4	0,0
11. Хотел открыть свое дело	13,6	5,4	7,1	3,4	0,0

ала препятствует невозможность влиять на управление предприятием, в то время как для тех, у кого незаконченное высшее и среднее профессиональное образование, – неудобный график работы (табл. 14).

Существуют некоторые различия в восприятии причин, препятствующих реализации трудового потенциала, между группами населения, выделенными по уровню дохода. Если малообеспеченные

Таблица 13. Распределение ответов на вопрос «Как Вы думаете, что мешает Вам реализовать свой потенциал, качества и способности?», % от числа опрошенных

Вариант ответа	Пол		Возраст	
	мужской	женский	до 30 лет	после 30 лет
1. Несправедливое начисление заработной платы	14,1	18,6	11,1	18,6
2. Недостаток профессиональных знаний	10,3	13,7	17,1	9,7
3. Неблагоприятные условия труда	7,8	8,3	7,1	8,4
4. Неудобный график работы	7,8	10,5	11,1	8,2
5. Невозможность влиять на управление предприятием	7,6	8,5	8,6	7,8
6. Напряженная атмосфера в коллективе	2,9	7,6	4,6	5,5
7. Низкая интенсивность труда	5,5	4,3	4,9	5,0
8. Плохие взаимоотношения с руководством	2,2	2,3	0,9	2,9

Таблица 14. Распределение ответов на вопрос «Как Вы думаете, что мешает Вам реализовать свой потенциал, качества и способности?», % от числа опрошенных

Вариант ответа	Образование				
	неполное среднее	средняя школа, в т. ч. ПТУ со средним образованием	среднее специальное образование (техникум и др.)	незаконченное высшее (не менее 3 курсов вуза)	высшее
1. Несправедливое начисление заработной платы	18,8	17,6	16,8	13,0	15,1
2. Недостаток профессиональных знаний	17,4	11,3	12,2	15,2	10,8
3. Невозможность влиять на управление предприятием	2,9	4,7	8,0	19,6	10,0
4. Напряженная атмосфера в коллективе	1,4	2,0	5,2	4,3	8,1
5. Неблагоприятные условия труда	7,2	10,2	7,3	10,9	7,0
6. Неудобный график работы	11,6	10,2	9,3	21,7	6,2
7. Низкая интенсивность труда	2,9	7,0	3,6	8,7	4,9
8. Плохие взаимоотношения с руководством	1,4	1,6	2,8	2,2	2,2

практически в 30% случаев обращают внимание на несправедливое начисление заработной платы, а в 13% случаев – на недостаток профессиональных знаний и неблагоприятные условия труда, то те, у кого денежных средств достаточно, чтобы себе ни в чем не отказывать, – наряду с недостатком профессиональных знаний и неудобным графиком работы акцентируют внимание на невозможность влиять на управление предприятием и напряженную атмосферу в коллективе.

В условиях соответствия профессии призванию, а также способностям и склонностям второе и третье места занимают недостаток профессиональных знаний, а также невозможность влиять на управление предприятием. В то время как в обратной ситуации – обращается внимание на неудобный график работы, а профессио-

нализму отводится третья позиция. Вне зависимости от соответствия профессии призванию, а также способностям и склонностям ключевая роль среди причин, препятствующих реализации потенциала, отводится несправедливому начислению заработной платы, в то время как последние позиции занимают низкая интенсивность труда и плохие взаимоотношения с руководством (табл. 15).

Обобщая, подчеркнем, что ключевая причина отсутствия места работы связана с проблемой трудоустройства (она актуальна для 40% населения вне зависимости от образовательного уровня), при этом по мере взросления ситуация усугубляется. Среди мужчин и населения старше 30 лет отсутствие работы частично обусловлено состоянием здоровья и выходом на пенсию. Несмотря

Таблица 15. Распределение ответов на вопрос «Как Вы думаете, что мешает Вам реализовать свой потенциал, качества и способности?», % от числа опрошенных

Вариант ответа	соответствие профессии (основной деятельности) Вашим способностям и склонностям		соответствие профессии (основной деятельности) Вашему призванию	
	да	нет	да	нет
1. Неправедливое начисление заработной платы	17,0	15,7	17,9	16,0
2. Неудобный график работы	8,2	12,6	8,2	12,9
3. Недостаток профессиональных знаний	11,4	12,6	10,3	11,6
4. Неблагоприятные условия труда	8,1	11,3	7,1	10,7
5. Невозможность влиять на управление предприятием	9,9	5,0	9,8	7,1
6. Напряженная атмосфера в коллективе	5,2	7,5	4,8	6,7
7. Низкая интенсивность труда	4,6	3,8	4,5	4,0
8. Плохие взаимоотношения с руководством	1,8	3,1	1,8	3,6

на проблемы с поиском места работы в 70–80% случаев население трудоустроено, при этом по мере взросления, а также с ростом образовательного уровня таких становится больше и соответственно меньше тех, кто не ищет работу или не готов к ней приступить.

Среди причин, препятствующих трудоустройству по специальности, фактически вне зависимости от гендерных и возрастных характеристик выделяются невостребованность специальности на рынке труда, неудовлетворенность условиями, предложенными работодателем, изменение профессиональных интересов. Последняя причина в большей степени характерна для малообеспеченных, в то время как те, у кого доход позволяет приобретать товары длительного пользования, обращают внимание на отсутствие возможности улучшения своего материального положения в будущем.

Среди причин, препятствующих реализации потенциала, в первую очередь отмечаются несправедливое начисление заработной платы и недостаток профессиональных знаний (вне зависимости от

степени соответствия профессии способностям и склонностям, а также призванию). На первую из вышеобозначенных причин чаще обращают внимание малообеспеченные, а также молодежь, в то время как на вторую – более состоятельные и население старше 30 лет. Для работников с высшим образованием, а также для тех, у кого денежных средств достаточно, чтобы себе ни в чем не отказывать, помимо уже отмеченных еще одним препятствием к реализации трудового потенциала выступает невозможность влиять на управление предприятием, в то время как для населения со средним профессиональным образованием и малообеспеченных – неудобный график работы.

Низкая оплата труда оказывает влияние и на мобильность кадров, особенно в том случае, когда речь идет о молодежи. Вынужденный характер высвобождения рабочей силы, связанный с сокращением штатов, как причину смены рабочего места чаще отмечают женщины, а также население старше 30 лет. Помимо этого обращается внимание на личные обстоятельства, а также плохие условия труда.

ЛИТЕРАТУРА

1. Андрианова, Е. В. Изменение парадигмы мотивации и ценностей труда в контексте развития новой экономической социологии [Текст] / Е. В. Андрианова // Вестник Тюменского государственного университета. – 2014. – № 8. – С. 57–63.
2. Бодров, В. А. Психологические основы профессиональной деятельности [Электронный ресурс] / В. А. Бодров. – Режим доступа : http://psyera.ru/motivaciya-trudovoy-deyatelnosti_8011.htm
3. Ильясов, Ф. Н. Методология ресурсного подхода к анализу трудовых мотивов и установок [Текст] / Ф. Н. Ильясов // Мониторинг общественного мнения. – 2013. – Вып. 5 (117). – С. 13–25.
4. Камалтдинова, Р. М. Система мотивации как фактор конкурентоспособности предприятия в современных условиях [Текст] / Р. М. Камалтдинова, С. Г. Гунбина. – Ульяновск : УлГТУ, 2014. – 96 с.
5. Кунявский, М. Б. Трудовая деятельность в контексте исследования мотивации труда [Текст] / М. Б. Кунявский, В. Б. Моин // Мотивация и поведение человека в сфере труда. – М. : НИИ труда, 1990.
6. МакКлелланд, Д. Мотивация человека [Текст] / Д. МакКлелланд. – СПб. : Питер, 2007. – 672 с.
7. Подвербных, О. Е. Исследование мотивов инновационной деятельности работников как основа человеческого капитала предприятий оборонно-промышленного комплекса [Текст] / О. Е. Подвербных, Б. Д. Санданова // Вестник Сиб. ГАУ. – 2014. – № 4 (56). – С. 288–293.
8. Проблемы эффективности государственного управления. Человеческий капитал территорий: проблемы формирования и использования [Текст] : монография / А. А. Шубунова, Г. В. Леонидова и др. – Вологда : ИСЭРТ РАН, 2013. – 184 с.
9. Ребров, А. В. Факторы формирования мотивации работников [Электронный ресурс] / А. В. Ребров. – Режим доступа : <http://ecsocman.hse.ru/data/2011/07/07/1267417992/Rebrov.pdf>
10. Устинова, К. А. Человеческий капитал как фактор инновационного развития региона: теоретические аспекты [Текст] / К. А. Устинова // Проблемы современной экономики. – 2012. – №3. – С. 252–257.
11. Человек и его работа в СССР и после [Текст] / А. Г. Здравомыслов, В. А. Ядов. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : Аспект Пресс, 2003. – С. 219–222.
12. Шабунова, А. А. Образование: региональные проблемы качества управления [Текст] : монография / А. А. Шабунова, М. А. Головчин, Г. В. Леонидова. – Вологда : ИСЭРТ РАН, 2012. – 197 с.
13. Шмаков, А. Г. Мотивация трудовой деятельности как фактор управляющего воздействия на результат труда персонала [Текст] / А. Г. Шмаков, А. В. Топоркова // Вестник Челябинского государственного университета. – 2013. – № 3 (294). – Управление. Вып. 8. – С. 103–106.
14. Элбакян, Е. С. Религиозная мотивация и духовно-этическое обоснование трудовой деятельности (на примере христианских конфессий) [Текст] / Е. С. Элбакян // Труд и социальные отношения. – 2012. – № 2. – С. 24–40.
15. Юрова, О. В. Система факторов трудовой мотивации [Текст] / О. В. Юрова, Т. Г. Агиевич // Вопросы экономических наук. – 2011. – № 6. – С. 49–51.
16. Deci, E. Intrinsic motivation [Text] / E. Deci. – N. Y. : Plenum Press, 1975. – 123 p.
17. Deci, E. The effects of externally mediated rewards on intrinsic motivation [Text] / E. Deci // Journal of Personality and Social Psychology. – 1971. – № 18. – P. 105–115.
18. Herzberg, F. The Motivation to Work [Text] / F. Herzberg, B. Mausner, B. Snyderman. – N. Y. : John Wiley, 1959. – P. 33–35.
19. McClelland, D. C. Human motivation [Text] / D. C. McClelland. – Cambridge : Cambridge University Press, 1987. – P. 17–19.
20. Vroom, V. Work and motivation [Text] / V. Vroom. – N. Y. : Wiley, 1964. – 216 p.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Устинова Ксения Александровна – кандидат экономических наук, научный сотрудник отдела исследования уровня и образа жизни населения. Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт социально-экономического развития территорий Российской академии наук. Россия, 160014, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а. E-mail: ustinova-kseniya@yandex.ru. Тел.: (8172) 59-78-10.

Гордиевская Александра Николаевна – младший научный сотрудник отдела исследования уровня и образа жизни населения. Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт социально-экономического развития территорий Российской академии наук. Россия, 160014, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а. E-mail: alessu85@mail.ru. Тел.: (8172) 59-78-10.

Ustinova K.A., Gordievskaya A.N.

SOCIO-DEMOGRAPHIC CHARACTERISTICS OF THE POPULATION AFFECTING THE WORK MOTIVATION

The paper presents theoretical foundations of the study conducted by domestic and foreign scientists concerning the issue of impact of social and demographic characteristics of the population on work motivation. Monitoring data on the quality of the labor potential of the population of the Vologda Oblast in 2016 revealed the reasons for the lack of work, arising primarily due to the problems of employment. The study also showed that finding a job in one's specialty field, regardless of gender and age characteristics, is difficult because of the absence of demand for their specialty on the labor market, dissatisfaction with the working conditions proposed by employers, and changes of career interests. The last reason is more typical for the lower-income people, while those with incomes allowing them to buy durable goods, pay attention to the absence of possibility to improve their financial standing in the future. The study defined the reasons preventing achievement of their accumulated experience: unjust salary accounting and absence of professional knowledge (regardless of the degree of conformity of the chosen profession to abilities, inclinations, and vocation). The first of the above-mentioned reasons is often indicated by poor people, as well as youth, while the second one is defined by the well-to-do and the population over 30 years. The employees with higher education, as well as those having enough money to buy anything they want, in addition to those already noted obstacles to the realization of labor potential named the absence of the possibility to influence the managing of the enterprise, while the population with secondary-level vocational education and the low-income chose the reason of inconvenient work schedule. Low pay rates also affects the mobility of staff, especially when it comes to young people. The forced nature of the release of labor power, associated with the staff reduction, as a reason for the change of workplace is more often noted by women, as well as by the population over 30 years old.

Motivation, labor activity, working not within one's specialty, job change.

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Ustinova Kseniya Aleksandrovna – PhD in Economics, Research Associate at the Department for Studies of Lifestyles and Standards of Living. Federal State Budgetary Institution of Science Institute of Socio-Economic Development of Territories of Russian Academy of Sciences. 56A, Gorky Street, Vologda, 160014, Russian Federation. E-mail: ustinova-kseniya@yandex.ru. Phone: +7(8172) 59-78-10.

Gordievskaya Aleksandra Nikolaevna – Junior Research Associate at the Department for Studies of Lifestyles and Standards of Living. Federal State Budgetary Institution of Science Institute of Socio-Economic Development of Territories of Russian Academy of Science. 56A, Gorky Street, Vologda, 160014, Russian Federation. E-mail: alessu85@mail.ru. Phone: +7(8172) 59-78-10.