

Основные подходы к изучению трудовых установок и поведения в социально-экономическом знании*

Научный руководитель – Пасовец Юлия Михайловна

Попова Ольга Викторовна

Студент (бакалавр)

Курский государственный университет, Факультет философии, социологии и культурологии, Курск, Россия
E-mail: olga_popova2018@bk.ru

*Публикация подготовлена в рамках поддержанного РФФИ научного проекта №17-33-01001 а2 «Молодежь в системе социально-трудовых отношений транзитивного общества»

В рамках экономического знания трудовое поведение населения и его проявления в различных сферах общественного производства часто рассматриваются в исследованиях в области экономики труда. Изучение трудовых установок и трудового поведения населения, его отдельных социально-демографических категорий входит в предметную область экономической социологии и социологии труда.

Анализ исследований, проведенных экономистами и социологами в этой области, позволяет говорить о том, что к настоящему времени в социально-экономическом знании сформировалось несколько основных теоретико-методологических подходов, в русле которых дается обоснование специфики трудовых установок и поведения [1]. К числу подходов, получивших значительное распространение в этой предметной сфере исследований, относятся экономико-социологический и структурно-функциональный подходы.

В экономико-социологическом подходе в рамках изучения трудовых установок и поведения уделяется внимание построению и анализу мотивационной модели труда, в которой рассматриваются в основном мотивы трудовой деятельности, обусловленные фактором оплаты труда, остальные же социально значимые трудовые мотивы находятся на периферии анализа. В.В. Радаев описывает ситуацию, когда в процессе трудовой деятельности человек ориентируется на стимулы, просчитывая свои дальнейшие действия, определяя полезность необходимого ему блага, в ходе чего он может игнорировать моральные принципы. В этом случае перед нами возникает облик «компетентного эгоиста», который рационально и независимо от других преследует собственную выгоду и служит образцом нормального среднего человека [4, с. 16].

В рамках структурно-функционального подхода трудовое поведение понимается как совокупность рациональных действий работника, которые обеспечивают соотношение его возможностей и интересов с алгоритмом функций процесса производства. В этом плане трудовое поведение работника может включать достаточно широкий диапазон действий, включая и действия на основе интернализованных социокультурных образцов, и действия, свойственные маргинальному состоянию (в процессе переходного состояния из одного статуса в другой). Также рассматриваются основные требования, которые предъявляет работнику работодатель производственной организации, а также профессиональные возможности и его ценностно-нормативные установки. Применение данного подхода позволяет выделить элементы трудового поведения, его формы, а также выявить реальные деформации и отклонения трудового поведения от его идеализированных типов, однако ограничено тем, что в его рамках сложно проанализировать специфику изменений, происходящих в обществе, изменений работника в отношении к труду.

Полагаем, что при рассмотрении основных подходов к изучению трудовых установок и поведения целесообразно уделить внимание и тем возможностям анализа, которые дают неинституциональный и социокультурный подход.

Следует отметить, что в центре изучения неинституционального подхода находится независимый индивид, который сам принимает решения как ему действовать на основе собственных интересов. В неинституционализме при анализе изучаемых социальных явлений учитывается роль традиций, культурных норм, ментальных стереотипов, выступающих в качестве своеобразных институтов. Рассмотрение самих институтов осуществляется через понятие «правила игры» в обществе.

При изучении трудового поведения неинституциональный подход в качестве неформальных ограничителей максимизационных ориентаций работников определяет закрепившиеся на предприятии нормы трудовых отношений. Как показывает анализ результатов исследования, выполненный А.Л. Темницким с позиции этого подхода, в вырабатываемых индивидами стратегиях трудового поведения заработная плата является основным ориентиром выбора места занятости. Другие ценности, к примеру, профессиональная самореализация, повышение квалификации и образования, комфортные условия труда перестали играть значимую роль в трудовом поведении большинства наемных работников [2].

Тем самым с позиции неинституционального подхода можно получить значимые данные относительно норм и правил, сложившихся в трудовых отношениях, выявить роль культурных ценностей и традиций в процессе осуществления работниками своего трудового поведения.

Основу социокультурного подхода к исследованию трудовых установок и поведения составляют ценностные аспекты труда и неформальные трудовые нормы. В русле этого подхода признается, что социальное и культурное в их напряженной соотносимости и латентной противоречивости позволяет обнаружить глубинные регуляторы действительно противоречивого поведения человека в сфере труда, выявить как возможное влияние социального на культурное, так и наоборот, а также состояния их рационального сочетания [3].

Таким образом, к основным подходам к изучению трудовых установок и поведения в социально-экономическом знании можно отнести экономико-социологический и структурно-функциональный подходы. Значительный интерес представляют результаты анализа данной проблематики, сделанные на основе неинституционального и социокультурного подходов.

Источники и литература

- 1) Пасовец Ю.М. Работа в жизни российской молодежи. М., 2015.
- 2) Темницкий А.Л. Особенности трудового поведения наемных работников // Экономические субъекты постсоветской России (институциональный анализ) / под ред. Р.М. Нуреева. М., 2001. С. 168 [U+2012] 173.
- 3) Темницкий А.Л. Теоретико-методологические подходы к исследованию трудового поведения // Социологические исследования. 2007. No 6. С. 60 [U+2012] 71.
- 4) Экономическая социология: учебник / под ред. В.В. Радаева. М., 1997.