

# МОЛОДЫЕ ИССЛЕДОВАТЕЛИ

УДК 331.101.262(470.12)

ББК 65.240(2Рос-4Вол)

© Попов А.В.

## Типология работников как инструмент управления трудовым поведением

*В статье на основе данных эмпирического исследования, проведённого ИСЭРТ РАН в Вологодской области в 2012 году, рассматриваются особенности трудового поведения населения региона. Анализируются основные социально-демографические и социально-экономические характеристики типов трудового поведения. Предложена дифференцированная система мероприятий по повышению эффективности труда.*

*Трудовое поведение, типы трудового поведения, типология работников, мотивация к труду, потребности.*



**Андрей Васильевич  
ПОПОВ**

младший научный сотрудник ИСЭРТ РАН  
ai.popov@yahoo.com

В настоящее время производительность труда в России находится на крайне низком уровне. Отставание наблюдается не только по отношению к развитым (Норвегия, США, Франция, Япония), но и к развивающимся странам (Эстония, Венгрия). Так, в 2011 году производительность труда в России составила 21,5 долл. на 1 занятого, что сопоставимо с такими странами, как Чили (20,9 долл.) и Турция (17,3 долл.)<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> База данных ОЭСР [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=LEVEL>

Это может быть обусловлено и технологическими проблемами, и отношением работников к труду, и степенью реализации ими своих физических и умственных способностей.

Каждый работник обладает специфическим отношением к труду и трудовым поведением. Одни трудятся ради материального благосостояния; другие – ради удовольствия, стремления добиться высоких показателей и завоевать расположение руководства и похвалу; третьи заинтересованы в совершенствовании профессиональных навыков и творческой активности и т. д.

Следовательно, работники с различным типом трудового поведения обладают неодинаковой производительностью труда.

С начала XX века многими учеными (Э. Мэйо, Р. Лайкерт, Д. Макгрегор, Т. Макклеланд и др.) исследовались возможности применения таких методов управления и создание таких условий деятельности, при которых каждый трудящийся мог достичь высоких профессиональных результатов. Однако неоднородность мотивов и стимулов побуждения к труду стали причиной возникновения множества поведенческих концепций, которые в сущности предполагали разделение работников на различные группы.

В советское время типология работников по их отношению к труду в основном проводилась по оценке их «хороших» и «плохих» сторон. Определяющая роль социальной детерминации и отход от психологизаторства сводились к тому, что работники рассматривались преимущественно как объект, а не субъект управления.

Среди таких подходов можно назвать выделение В.А. Смирновым трёх групп: *передовики, середняки и отстающие* и выделение Б.Г. Прошкиным пяти групп: *лучшие, хорошие, средние, плохие и худшие* и др. В основе методик, как правило, лежала аттестация рабочих мастерами, что затрудняло процесс выявления причин того или иного поведения [6, с. 65-66].

По нашему мнению, трудовое поведение определяется прежде всего мотивацией, поэтому выявление типа работника должно зависеть от состава, многообразия и силы мотивов трудовой деятельности.

Трудовая мотивация — совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности и придают направленность, ориентированность на достижение целей [1, с. 145].

С.А. Наумова предлагает выделять типы работников на основе сочетания сильных групп мотивов труда (труд как самоценность и труд как средство). В результате этого образуется 16 типов мотивации, каждый из которых соответствует определенной группе трудящихся: от «гармоничных» и «мастеровых» до «сибаритов» и «роботов» [5, с. 61]. Данная методология, несмотря на гибкость и управленческий потенциал, содержит, с одной стороны, излишнюю упрощённость, с другой стороны, громоздкость, что ставит под сомнение практическую значимость исследования.

В связи с тем, что объективная количественная оценка потребностей работников невозможна, нами была использована методика, позволяющая, на основе «пирамиды потребностей» А. Маслоу, косвенным образом оценить мотивы трудовой деятельности населения региона. Исследование проводилось на базе данных мониторинга качества трудового потенциала<sup>2</sup>.

Цель статьи — разработка методических подходов к типологизации работников и анализ полученных типов их трудового поведения. Результаты исследования могут быть использованы для совершенствования механизмов управления трудовым поведением населения.

Для определения типов трудового поведения работников на основе вопроса: «Ваша работа для Вас — это, прежде всего, способ...» — их трудовая деятельность оценивалась по пятибалльной шкале (от абсолютного несогласия до абсолютного согласия) с различных мотивационных сторон.

<sup>2</sup> Мониторинг качества трудового потенциала населения Вологодской области проводится ИСЭРТ РАН с 1997 года. Объектом исследования является трудоспособное население. Опросы проходят ежегодно в августе — сентябре в городах Вологде и Череповце и в восьми районах области (Бабаевском, Великоустюгском, Вожегодском, Грязовецком, Кирилловском, Никольском, Тарногском и Шекнинском). Метод опроса — анкетирование по месту жительства респондентов. Объём выборки составляет 1500 человек, ошибка выборки не превышает 3%.

Таблица 1. Шаблон вопроса: «Ваша работа для Вас – это, прежде всего, способ...»

Компоненты (переменные)	Вариант ответа				
	Совершенно согласен	Согласен	Трудно сказать	Не согласен	Совершенно не согласен
1. Прокормить себя (семью)	5	4	3	2	1
2. Чувствовать себя в безопасности	5	4	3	2	1
3. Заслужить любовь	5	4	3	2	1
4. Заслужить уважение, признание	5	4	3	2	1
5. Реализовать себя как личность	5	4	3	2	1
6. Достичь успеха	5	4	3	2	1
7. Заработать денег	5	4	3	2	1
8. Сделать карьеру	5	4	3	2	1
9. Получить моральное удовлетворение	5	4	3	2	1
10. Получить новые знания	5	4	3	2	1

Источник: здесь и далее – Мониторинг качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области, ИСЭРТ РАН.

Как видно из *таблицы 1*, предлагаемый для оценки перечень мотивов был сформирован в соответствии с иерархией потребностей А. Маслоу и расширен согласно особенностям трудовой мотивации. Таким образом, общее количество компонентов равно десяти.

Для систематизации переменных был применен факторный анализ, с помощью которого выделено три фактора, имеющих значения, превосходящие единицу. Их суммарные частоты объясняют 73% дисперсии.

Использование математического инструментария<sup>3</sup> показало, что отобранные факторы могут быть расположены в следующей смысловой последовательности.

**Первый фактор** объединяет переменные «реализовать себя как личность», «достичь успеха», «сделать карьеру», «получить моральное удовлетворение» и «новые знания». Таким образом, высокая смысловая нагрузка этих компонентов позволяет обозначить данный фактор как «мотивы развития».

**Второй фактор** объединил в себе компоненты: «чувствовать себя в безопасности», «заслужить любовь, уважение и признание». Это свидетельствует о потребности в

стабильности и общественном признании. Наименованием для данного фактора служат «мотивы стабильности».

**Третий фактор** включает в себя следующие переменные: «прокормить себя (семью)» и «заработать денег», что свидетельствует о высокой значимости материальных притязаний и соответствует понятию «мотивы обогащения» (*табл. 2*).

Иерархический кластерный анализ факторов позволил разделить респондентов на слои (кластеры) и выделить типы трудового поведения (*табл. 3*).

Число кластеров определяется путем нахождения разности между общим количеством наблюдений и количеством шагов в ходе агломерации, после чего коэффициент (квадрат евклидова расстояния)<sup>4</sup> увеличивается скачкообразно. Процесс объединения в новые кластеры остановился на 1325 шаге (общее количество наблюдений 1327), где мера расстояния между двумя кластерами увеличивается с 17,9 до 31,5. Это означает, что после образования трёх кластеров мы больше не должны производить никаких последующих объединений, а результат с тремя кластерами является оптимальным.

<sup>3</sup> Использовалось ортогональное вращение Вариакса с нормализацией Кайзера.

<sup>4</sup> Используется, чтобы придать большие веса более отдаленным друг от друга объектам.

Таблица 2. Повернутая матрица компонентов (значения нагрузок &gt; 0,4)

Компонент (переменная)	Фактор		
	Мотивы развития	Мотивы стабильности	Мотивы обогащения
1. Прокормить себя (семью)			0,874
2. Чувствовать себя в безопасности		0,794	
3. Заслужить любовь		0,824	
4. Заслужить уважение, признание		0,616	
5. Реализовать себя как личность	0,783		
6. Достичь успеха	0,798		
7. Заработать денег			0,805
8. Сделать карьеру	0,810		
9. Получить моральное удовлетворение	0,755		
10. Получить новые знания	0,788		

Таблица 3. Упрощенный обзор процесса агломерации

Шаг	Объединение в кластеры		Коэффициент	Шаг, на котором кластер появляется впервые		Следующий шаг
	Кластер 1	Кластер 2		Кластер 1	Кластер 2	
1	1386	1392	0,000	0	0	3
...						
1317	43	303	6,037	1308	1287	1321
1318	2	17	7,137	1314	1315	1323
1319	115	436	7,171	1295	1309	1320
1320	62	115	9,920	0	1319	1325
1321	43	371	10,049	1317	1289	1323
1322	19	116	10,988	1316	1305	1324
1323	2	43	12,413	1318	1321	1324
1324	2	19	16,091	1323	1322	1325
1325	2	62	17,869	1324	1320	1326
1326	2	1266	31,544	1325	1254	0

Таблица 4. Кластерные центры окончательного решения

Фактор	Тип трудового поведения (кластер)		
	Экономическое («материалисты»)	Новаторское («новаторы»)	Адаптивное («адаптированные потребители»)
Мотивы развития	-1,178	0,790	0,069
Мотивы стабильности	-0,300	-0,941	0,600
Мотивы обогащения	0,813	0,209	-0,432

При оценке кластерных центров следует в первую очередь обратить внимание на то, что здесь речь идёт о средних значениях факторов, которые находятся в пределах примерно от -3 до +3. К тому же, надо помнить, что в соответствии с кодировкой ответов (1 – совершенно не согласен, 5 – совершенно согласен) большое отрицательное значение фактора означает низкую степень его проявления, то есть

сигнализирует о низкой компетентности, и, наоборот, большое положительное значение фактора подразумевает высокую степень его проявления (табл. 4).

Характер окончательных результатов кластерного анализа<sup>5</sup> свидетельствует о получении ярко выраженных слоев.

<sup>5</sup> Результат обобщения данных итерационного процесса.

Рассмотрев количественные показатели каждого из кластеров, мы можем сделать вывод о том, что выделенные слои представляют собой искомую типологию работников (табл. 5).

Формирование типологии работников в рамках представленного подхода даёт возможность не только выявлять особенности типов трудового поведения населения на основе сильных и слабых групп мотивов труда, определять их социально-статусные характеристики, но и в дальнейшем фиксировать структурные изменения в общественном развитии.

Первый тип работников объединяет людей, стремящихся улучшить своё материальное положение (нагрузка мотивов обогащения равна 0,813). Мотивы стабильности и развития для них не играют существенной роли, что позволяет обозначить их как тип «материалисты» (доля в общей численности населения составляет 21%).

Представители второго типа характеризуются притязаниями личностного разви-

тия и реализации своего потенциала. Мотивы обогащения также имеют некоторый вес (0,209), что может являться отражением стремлений построить карьеру. Компоненты, относящиеся к мотивам стабильности, имеют отрицательную нагрузку и не оказывают значительного влияния на респондентов. Обозначим их как «новаторы».

Наибольшее представительство работников относится к третьему типу (52%). Значимым компонентом этого типа трудового поведения является мотив стабильности (0,600). «Адаптированным потребителям» в наименьшей степени интересны материальные ценности (-0,432), а мотивы их развития не являются четко выраженными (0,069).

Судя по социально-демографическим характеристикам типов, наибольшие различия между ними наблюдаются в уровне образования. «Новаторы» и «адаптированные потребители» имеют в основном высшее и незаконченное высшее образование (47 и 38% соответственно; табл. 6).

Таблица 5. Показатели количества наблюдений, относящихся к каждому из кластеров

№ п/п	Кластер	Численность, чел.	Удельный вес, %
1.	«Материалисты»	278	20,9
2.	«Новаторы»	355	26,8
3.	«Адаптированные потребители»	694	52,3
<b>Общая численность респондентов</b>		<b>1327</b>	<b>100,0</b>

Таблица 6. Сравнение типов в разрезе социально-демографических характеристик (в % от числа опрошенных, 2012 г.)

Критерий	Группа	«Материалисты»	«Новаторы»	«Адаптированные потребители»
Территория	Вологда	24,1	23,1	25,8
	Череповец	30,2	36,3	22,6
	районы	45,7	40,6	51,6
Пол	мужской	50,0	45,6	49,9
	женский	50,0	54,4	50,1
Возраст	до 35 лет	46,0	65,4	50,7
	старше 35 лет	54,0	34,6	49,3
Образование	ниже среднего	40,7	22,7	32,0
	среднее специальное	29,5	30,6	29,7
	высшее и н/высшее	29,8	46,7	38,3

Среди «материалистов» преобладает занятое население с низким уровнем образования, и прежде всего представители рабочих специальностей (54%; *рис. 1*).

Интересно, что среди «новаторов» преобладают молодежь (65%) и городское население (59%). Таким образом, мы имеем дело с группой молодой интеллигенции, занимающей широкий спектр разнообразных профессий преимущественно в городской местности.

Оценка качественного состояния трудового потенциала рассматриваемых типов работников показывает их иерархию (*рис. 2*). Так, «новаторы» обладают высоким качеством трудового потенциала, что отражается интегральным показателем (индекс социальной дееспособности), равным 0,705 ед.

«Материалисты», наоборот, характеризуются наихудшими значениями компонентов трудового потенциала (за исключением индекса психического здоровья). «Адаптированные потребители»

отражают общее состояние трудоспособного населения и занимают промежуточную позицию между «новаторами» и «материалистами».

Как видно из результатов исследования, второй и третий типы работников демонстрируют лучший уровень реализации трудового потенциала, чем первый (*табл. 7*). Важно отметить, что «адаптированные потребители» в большей степени используют в трудовой деятельности такие качества, как физическое здоровье (37%), знания, эрудиция, квалификация (37%) и творческие способности (28%), а «новаторы» — как коммуникабельность (47%), общая культура (40%) и морально-нравственные качества (40%). Это может быть обусловлено не только специфическими особенностями выполняемых функций, но и условиями труда, сложившимися на конкретном рабочем месте.

Среди качеств, которые чаще используются «материалистами», можно выделить физическое здоровье (33%), общительность

Рисунок 1. Распределение работников по роду занятости (в % от числа опрошенных, 2012 г.)

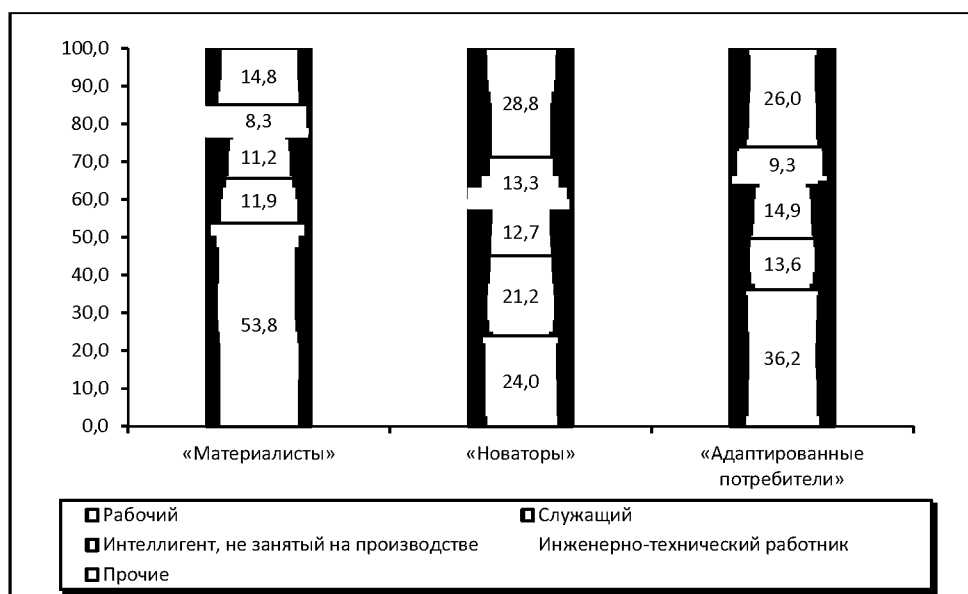
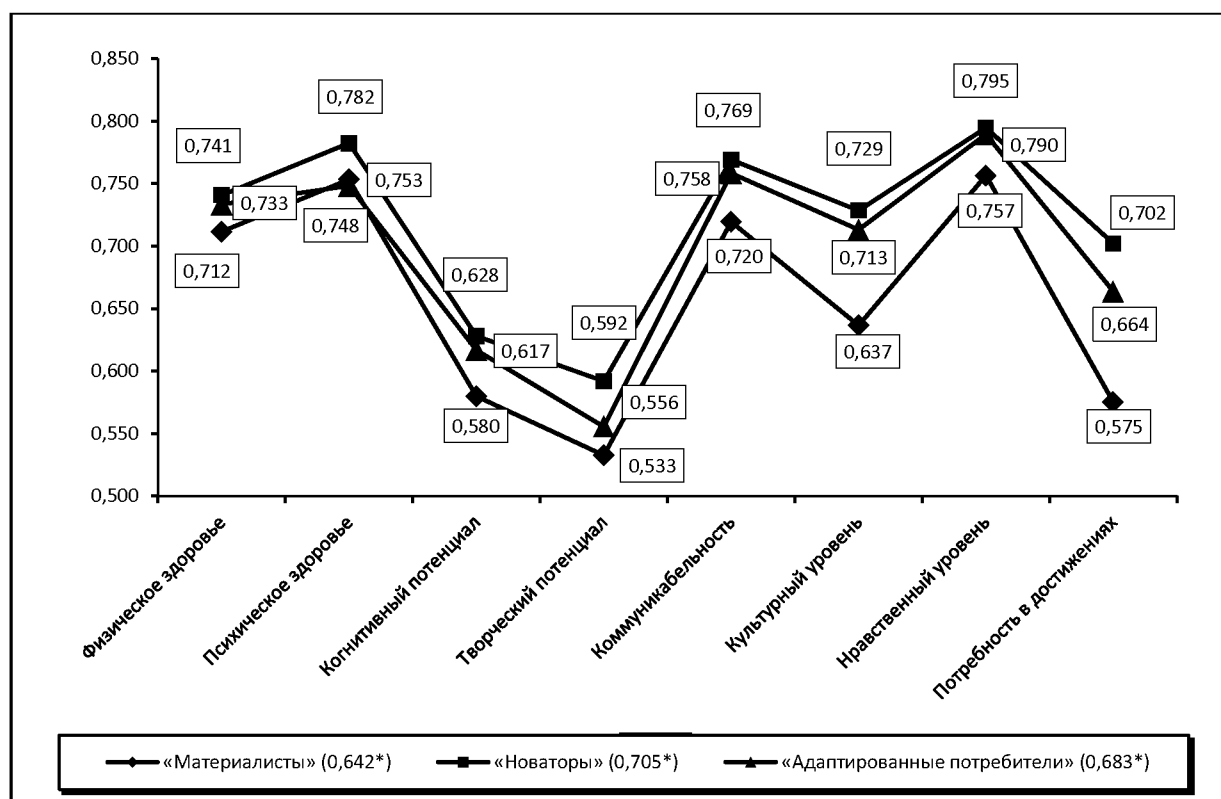


Рисунок 2. Качественное состояние трудового потенциала (2012 г.)



\* Индекс социальной дееспособности, ед.

Таблица 7. Распределение ответов на вопрос: «Насколько сильно Вы «выкладываетесь» на работе? В какой степени используете свои качества и умения? (вариант ответа «в полной мере») (в % от числа опрошенных, 2012 г.)

Вариант ответа	«Материалисты»	«Новаторы»	«Адаптированные потребители»
Физические возможности и здоровье	33,3	32,4	<b>37,3</b>
Психологическая устойчивость	25,7	<b>38,6</b>	<b>38,9</b>
Знания, эрудиция, квалификация	19,7	34,8	<b>37,5</b>
Творческие способности	11,4	23,4	27,9
Общительность, умение ладить с людьми	32,8	<b>47,4</b>	41,0
Общая культура	28,0	<b>40,3</b>	38,2
Морально-нравственные качества	32,5	<b>39,9</b>	38,4
Стремление к повышению по службе	12,5	<b>30,0</b>	<b>30,5</b>
Средний уровень	24,5	35,9	36,2

(33%) и морально-нравственные качества (32%). Это скорее всего объясняется родом их занятости. Лишь 11% представителей данного типа в полной мере используют творческие способности.

Анализ показал, что работники, приспособившиеся к современным условиям хозяйствования, в большей степени реализуют свой потенциал. Так, «потребители» и «новаторы» демонстрируют высокий уро-

вень готовности «выкладываться» на работе, что отражается в их трудовом вкладе в экономику региона (средний уровень реализации трудового потенциала составляет 36%).

Рассматривая заработную плату как меру оценки компенсации затрат труда работников, увидим, что «адаптированные потребители» выступают в роли самой малооплачиваемой группы. Максимальная величина заработка отмечается в среднем через 11 – 15 лет трудовой деятельности и составляет 13015,6 руб. (рис. 3). «Новаторы», наоборот, характеризуются наибольшим заработком (пик приходится на стаж от 6 до 10 лет). Изменение денежного довольствия с повышением стажа, как и у «потребителей», не имеет значительных негативных отклонений и проявляет тенденцию к росту.

Уровень оплаты труда «материалистов» во многом определяется тяжестью выполняемой работы. Реализуя в наибольшей степени потенциал физического здоровья, в начале карьеры они способны зарабатывать больше, чем представители других групп. Однако по мере снижения

здоровья справляться с высокими нагрузками становится все сложнее, величина заработка в конце карьеры достигает отметки 11889,5 руб., и это наименьший результат среди всех типов работников. Поэтому вопрос о надлежащих условиях труда для «материалистов» является одним из приоритетных [9, с. 609].

Изучив характерные особенности трудовой деятельности, мы можем сказать, что наибольшую трудовую активность проявляют «новаторы». По всем показателям, характеризующим эффективность занятости (выполнение норм выработки, качество выпускаемых изделий, рационализаторская активность), они занимают лидирующие позиции (рис. 4).

«Материалисты» и «адаптированные потребители» менее активны. Для первых в большей степени характерно выполнение в срок производственных заданий (53%) и сдача работы с высоким качеством (44%), а для вторых – перевыполнение норм выработки (30%) и подача рационализаторских предложений (14%).

Рисунок 3. Зависимость оплаты труда от общего трудового стажа (2012 г.)

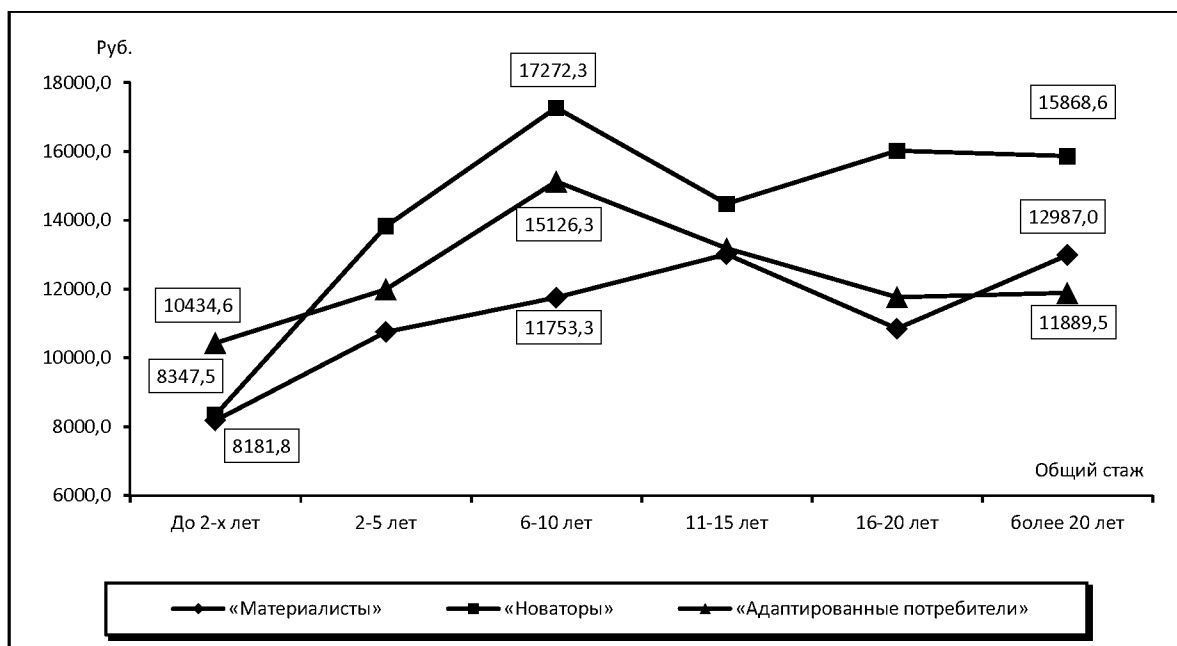




Рисунок 4. Распределение ответов на вопрос: «Что из перечисленного характеризует Вашу трудовую деятельность?» (вариант ответа «часто бывает») (в % от числа опрошенных, 2012 г.)

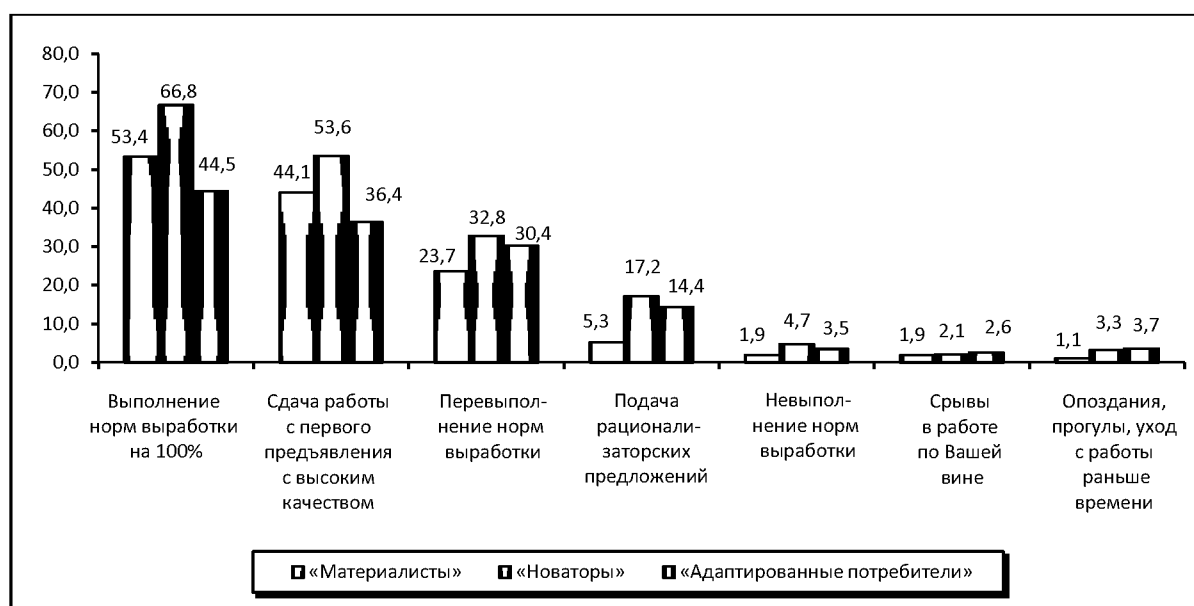


Таблица 8. Распределение ответов на вопрос: «Работаете ли Вы по специальности, полученной в профессиональном учебном заведении (вузе, техникуме, училище)?» (в % от числа опрошенных, 2012 г.)

Вариант ответа	«Материалисты»	«Новаторы»	«Адаптированные потребители»
Да	42,2	47,9	47,0
Нет	47,7	41,5	41,4
Не получал специальности	10,1	10,6	11,6

Стоит отметить, что лучшая среди всех типов работников дисциплина характерна для «материалистов».

Сложившаяся трудовая активность во многом может быть обусловлена тем, что ряд выполняемых на рабочем месте функций не соответствует профессиональным качествам трудящихся. Среди «материалистов» большинство респондентов отмечают, что работают не по специальности, которую они получили в учреждении профессионального образования (48%; табл. 8). Для двух других типов работников данное обстоятельство менее характерно (их доля в общей численности составляет 41%).

Это, возможно, объясняется тем, что для «материалистов» основной причиной трудоустройства не по специальности явля-

ются плохие условия труда, предложенные работодателем (24%), а для «новаторов» и «потребителей» – не востребованность профессии на рынке труда (33 и 38% соответственно).

В итоге можно констатировать, что профессия значительной доли трудящихся не соответствует ни призванию, ни их индивидуальным свойствам, являющимся субъективными условиями успешной трудовой деятельности (рис. 5).

Именно «адаптированные потребители» отличаются лучшей приспособленностью к условиям рынка труда. Представители данной группы (60%) считают, что трудятся по призванию (среди «новаторов» подобная доля составляет 48%, а среди «материалистов» – 40%).

Рисунок 5. Соответствие профессии (основной деятельности) способностям, склонностям и призванию (в % от числа опрошенных, 2012 г.)

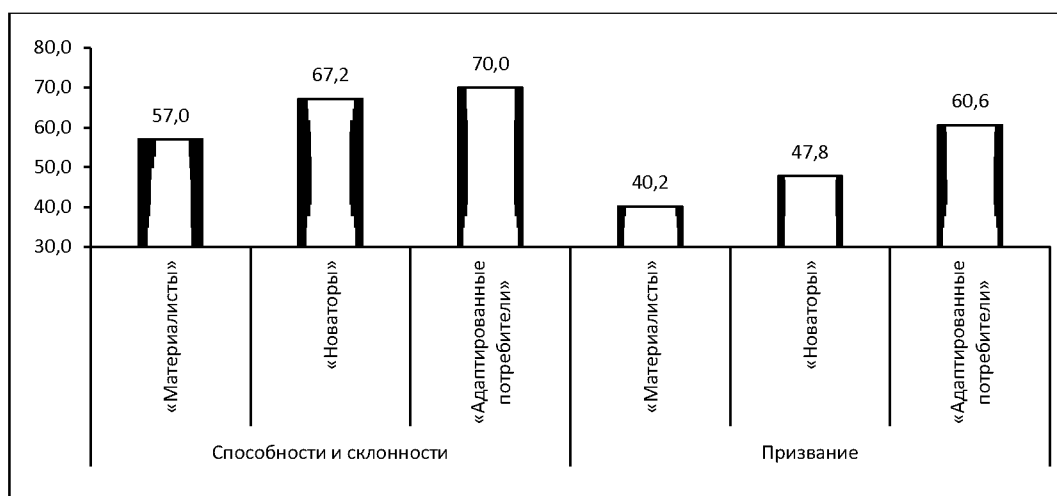


Таблица 9. Распределение ответов на вопрос: «Что из перечисленного ниже важно для Вас?» (вариант ответа «очень важно»; в % от числа опрошенных, 2012 г.)

Вариант ответа	«Материалисты»	«Новаторы»	«Адаптированные потребители»
Высокий уровень оплаты труда	63,3	65,4	40,8
Стабильность / устойчивость компании	39,7	48,2	34,8
Достойные социальные гарантии	37,5	47,0	32,5
Близость к дому	19,6	17,3	20,2
Возможность карьерного роста	10,5	34,4	22,9
Приобретение нового опыта и знаний	9,8	37,9	24,0
Возможность самореализации	8,7	38,4	23,3
Высокая интенсивность работы	8,0	16,1	19,6
Самостоятельность и ответственность решений	7,6	20,8	23,0
Величина компании	5,1	13,7	16,6
Известность компании / имидж	5,1	16,7	18,5
Причастность к решению вопросов управления	4,0	18,3	18,2

Примечание. Цветом отмечена степень значимости каждого фактора (зеленый – высокая, жёлтый – умеренная, красный – низкая).

Несмотря на высокую важность материальных притязаний при выборе места работы (оплата труда, стабильность компании, социальные гарантии; табл. 9), стимулы у разных типов работников имеют серьезные различия.

Как видно из таблицы 8, роль материальных факторов для «материалистов» является определяющей и, по сути, объясняет выбор места работы.

«Новаторы» предпочитают наличие возможности для самореализации (38%), приобретения нового опыта, знаний (38%) и карьерного роста (34%).

Для «адаптированных потребителей» характерно снижение значимости материальных факторов и повышение – нематериальных, как и у «новаторов». Однако они отмечают более высокую роль самостоятельности и ответственности принимае-

мых решений (23%), близости компании к месту жительства (20%), интенсивности работы (20%) и т. д.

Несомненно, что актуальность тех или иных факторов для различных типов работников отражается и в их взглядах на будущее (рис. 6).

Так, «новаторы» обладают высокой готовностью к предпринимательской, творческой и другим видам активности, что выражается в желании расти духовно (33%), выстраивать партнерские отношения в сфере труда (32%), осваивать новые знания (29%) и т. д.

«Адаптированные потребители» на равных с «новаторами» стремятся приносить своим трудом пользу людям (22%), тру-

диться на благо страны (18%) и повышать свою квалификацию за счет собственных средств (14%).

«Материалисты», в свою очередь, отличаются трудовой пассивностью, что отражается в пессимистичных взглядах на перспективы в профессиональной деятельности (табл. 10). Лишь 40% респондентов высоко оценивают свою востребованность в профессии, 28% – повышение квалификации, 25% – достойную оплату труда и т. д.

«Новаторы» и «адаптированные потребители» находятся в более комфортных условиях. Развитие личностных качеств приводит к тому, что почти каждый второй уверен в профессиональном росте.

Рисунок 6. Распределение ответов на вопрос: «Насколько Вы готовы...?» (вариант ответа «в полной мере») (в % от числа опрошенных, 2012 г.)

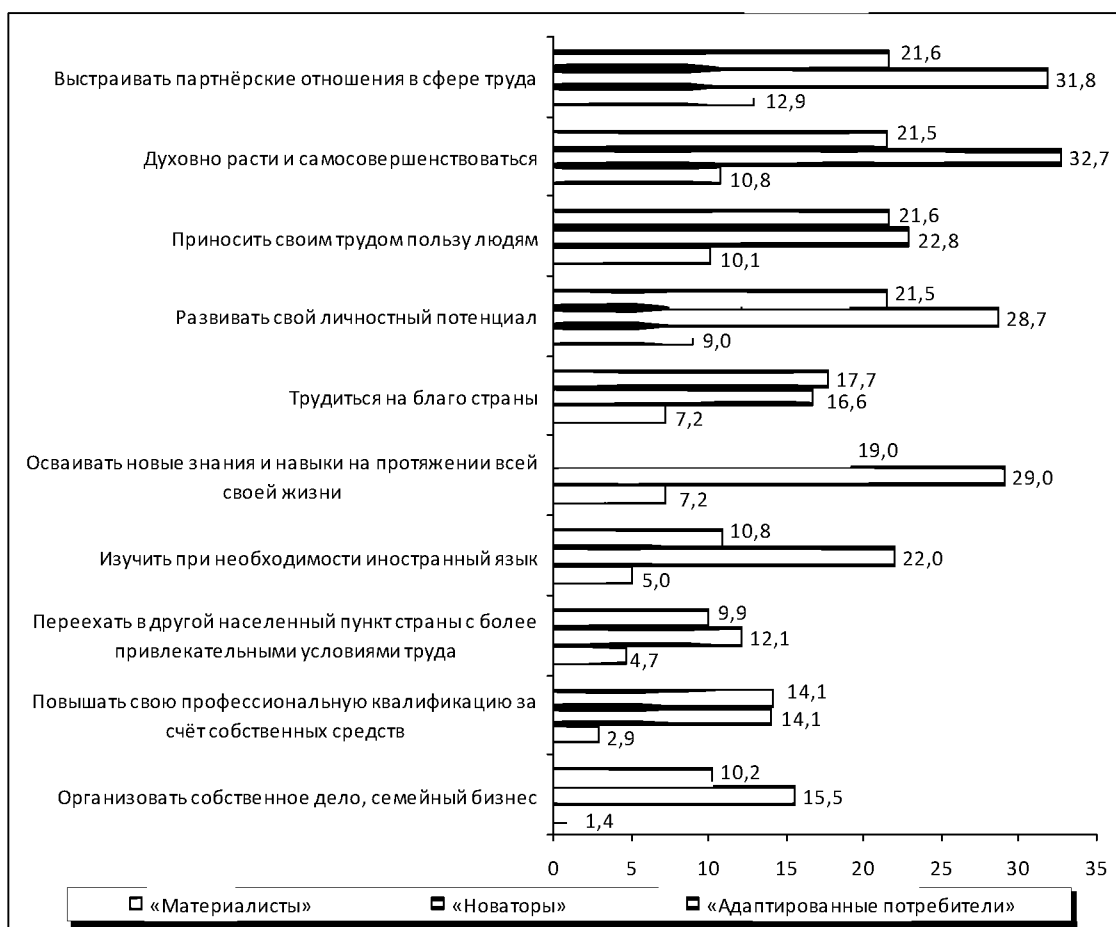


Таблица 10. Распределение ответов на вопрос: «Как Вы оцениваете свои профессиональные перспективы?» (вариант ответа «высокие»; в % от числа опрошенных, 2012 г.)

Вариант ответа	«Материалисты»	«Новаторы»	«Адаптированные потребители»
Востребованность в профессии	39,6	55,8	55,2
Повышение профессиональной квалификации	27,7	52,1	54,3
Достойная оплата труда	25,5	45,6	44,8
Самореализация в профессии	22,3	52,4	47,0
Карьерный рост	17,3	45,9	41,4

Таблица 11. SWOT-анализ представленной типологии работников

<b>«Материалисты»</b>	
Сильные стороны	Слабые стороны
Дисциплинированность Психическая устойчивость Умеренная активность труда Согласие на «любую» работу с приемлемой заработной платой	Низкая творческая активность Доминирующая значимость материальных притязаний Низкий уровень образования и общего развития Низкая самооценка и незаинтересованность в личном развитии Отсутствие четко сформированных планов на будущее
Возможности	Угрозы
Создание прослойки высококвалифицированных кадров рабочих специальностей	«Призрачные» профессиональные перспективы в трудовой сфере Ухудшение экономического положения региона (страны в целом) может привести к маргинализации «материалистов»
<b>«Новаторы»</b>	
Сильные стороны	Слабые стороны
Всесторонняя развитость, высокий уровень образования Высокая трудовая активность Новаторский / рационализаторский подход к труду Стремление к личностному росту и благополучию страны в целом	Высокая материальная заинтересованность, обусловленная личностными амбициями
Возможности	Угрозы
Широкие профессиональные перспективы: карьерного роста, высокого уровня оплаты труда и т. д.	Неспособность государства (экономики в частности) отвечать требованиям «новаторов» может привести к их миграции в развитые страны
<b>«Адаптированные потребители»</b>	
Сильные стороны	Слабые стороны
Высокая приспособляемость к современным условиям хозяйствования Рационализаторская активность Соответствие выбранной профессии способностям и призванию Заинтересованность в труде на благо страны и пользу обществу	Небрежность в работе Значительная часть трудового потенциала находится в состоянии «консервации»
Возможности	Угрозы
Большие возможности по трудоустройству (в основном связаны с тем, что величина заработка не играет определяющей роли) Наличие реальных мер по стимулированию профессионального роста может стать фактором преобразования «потребителей» в «новаторов»	Дестабилизация экономической, политической и других сфер жизни общества может привести к волнениям (забастовки, акции протеста и т. д.) Отсутствие реальных мер по стимулированию личностной активности может стать фактором развития трудовой пассивности

Таким образом, анализ эмпирических данных позволил определить социально-статусные характеристики типов трудового поведения. Выявлено, что большая часть работающего населения Вологодской области придерживается консервативных взглядов и нуждается в стабильном, последовательном развитии. Вологжане, а это представители всех социально-демографических групп, имеют низкие материальные притязания и при комфортных условиях труда готовы к профессиональному росту.

Но далеко не все способны абстрагироваться от величины заработной платы в пользу личностного развития. «Материалисты» пытаются в основном удовлетворить свои первичные потребности: заработать денег и прокормить семью. Как правило, это представители рабочих профессий с начальным и средним образованием.

В то же время в обществе присутствует прослойка высокомотивированных, инициативных людей, которые могут стать опорой модернизации экономики региона. Это преимущественно молодая, высокообразованная городская интеллигенция [2, с. 123].

Для оценки фактического положения и перспектив каждого типа работников рассмотрим их сильные и слабые стороны, а также возможности и угрозы на основе SWOT-анализа (табл. 11).

Полученные результаты позволяют разработать дифференцированную систему мероприятий по интенсификации труда.

#### «Материалисты»:

- модернизация системы подготовки профессиональных рабочих кадров;
- максимальное сбалансирование потребностей рынка труда и профессий, по которым выпускаются специалисты;

совершенствование деятельности служб занятости и системы профориентации молодёжи;

- обеспечение безопасных условий труда, сохранения здоровья и работоспособности работников;

- совершенствование системы материального стимулирования наемного труда в частном секторе экономики (возможность увеличения зарплаты в зависимости от прилагаемых трудовых усилий, справедливость в оплате труда, её соответствие трудовому вкладу работника и т. д.) [7, с. 172].

#### «Новаторы»:

- содействие организации нормирования труда и создание на каждом рабочем месте благоприятных условий для реализации творческого потенциала населения, особенно в отраслях науки, культуры и образования;

- обеспечение достойного материального положения работников творческих профессий (учителей, исследователей), стимулирование к рационализаторской активности, социальные гарантии и меры по защите авторских прав;

- создание благоприятных условий для развития малого и среднего бизнеса, поощрение инновационного предпринимательства [3, с. 54].

#### «Адаптированные потребители»:

- обеспечение непрерывного профессионального образования, предполагающее многоуровневое поэтапное обучение;

- нормативное повышение значимости практической части обучения для всех уровней образования;

- содействие реальному участию работников в управлении производством;

- принятие региональной политики управления качеством, направленной на повышение качества как результатов, так и процесса трудовой деятельности.

### Литература

1. Виханский, О.С. Менеджмент [Текст]: учебник / О.С. Виханский, А.Н. Наумов. – 4-е изд. – М.: Экономистъ, 2006. – 670 с.
2. Ласточкина, М.А. Социокультурные типы населения региона [Текст] / М.А. Ласточкина // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2012. – № 4. – С. 116-124.
3. Леонидова, Г.В. Социальный портрет творческих людей [Текст] / Г.В. Леонидова, А.В. Попов // Проблемы развития территории. – 2012. – № 2. – С. 45-55.
4. Модернизация России: социально-гуманитарные измерения [Текст]: монография / под ред. Н.Я. Петракова. – СПб.: Нестор-История, 2011. – 448 с.
5. Наумова, С.А. Типология работников: вопросы управления [Текст] / С.А. Наумова // Социологические исследования. – 1991. – № 2. – С. 60-65.
6. Темницкий, А.Л. Теоретико-методологические подходы к исследованию трудового поведения [Текст] / А.Л. Темницкий // Социологические исследования. – 2007. – № 6. – С. 60-71.
7. Чекмарева, Е.А. Повышение уровня реализации трудового потенциала: роль заработной платы [Текст] / Е.А. Чекмарева // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2011. – №2. – С. 165-172.
8. Maslow, A. Motivation and Personality: 3rd edition [Text] / A. Maslow. – Pearson, 1997. – 489 p.
9. Oliva-Moreno, J. Loss of labour productivity caused by disease and health problems: what is the magnitude of its effect on Spain's Economy? [Text] / J. Oliva-Moreno // The European Journal of Health Economics. – 2012. – Vol. 13. – № 5. – P. 605-614.