

**А.С. Лисицына (4 курс, каф. экономики), Н.В. Воротилов, к.э.н., проф.**

### **СООТНОШЕНИЕ ЗАТРАТ И КОМПЕНСАЦИЙ В ТРУДОВОМ ПОВЕДЕНИИ (на примере Санкт-Петербургского филиала швейцарской фирмы-разработчика базы данных интернет-сайта hotelguide.com)**

В связи с изменением общественного строя в нашей стране возникла необходимость появления нового типа мышления работника, нового типа трудового поведения. При этом в настоящее время надо отметить присутствие «пережитков» дореволюционных отношений и недостаточную сформированность «нормальной» рыночной системы. В связи с этим остается актуальным изучение основных типов стратегий трудового поведения и их факторов, рассмотрение динамики элементов трудового поведения во времени для дальнейшего регулирования трудовых отношений. Целью данной работы было выявление преобладающих типов трудового поведения и его основных факторов в реальном рабочем коллективе Санкт-Петербургского филиала швейцарской фирмы-разработчика базы данных интернет-сайта hotelguide.com.

Для настоящего исследования нами был избран затратно-компенсационный («обменный») аспект трудового поведения. Такой подход позволяет учесть не только экономические, но и социально-психологические моменты, социальное сравнение, традиции, а также находит применение на практике. Затратно-компенсационный подход к трудовому поведению, на наш взгляд, изучен недостаточно. Его корни мы находим в теории управления, социологии организаций, в частности, в теории «удовлетворения-вклада», теории ожиданий, теории справедливости, а также в теориях «социального обмена» Дж. Хоманса, П. Блау и А. Гоулднера. У отечественных ученых такой подход наиболее полно выражен у В.И. Верховина. Среди относительно недавних отметим прикладные исследования В. Магуна.

Большинство ученых сходится на том, что труд есть, прежде всего, затратный процесс: расходование энергии, времени, профессиональных ресурсов личности, и качество результата как показатель качества применяемых способностей должно выражаться в соответствующих социально-экономических оценках. Трудовые отношения между работодателем и работником представляет трудовой контракт (включая неформальные договоренности и так называемый «психологический контракт»), дающий наиболее выпуклое представление о взаимных правах и обязанностях. На практике обмен может реализовываться по-разному. В работе рассмотрены виды неэквивалентного (несимметричного) обмена, а также эквивалентный способ затрат и компенсаций. Делается акцент на деформациях трудового поведения и «парадоксах» предложения труда (внутреннее вознаграждение, отношения долга и другие ситуации неэквивалентного обмена; «эффект дохода», традиционная мотивация).

В рамках описания моделей несимметричного обмена исследована проблема пассивного сопротивления, «работы с прохладцей», или рестрикционизма. Сделан вывод о всеобщности этого явления, его корнях и особенностях в нашей стране и на Западе (по наблюдениям Тейлора, Мэйо и Гастева, позднейшим наблюдениям советской эпохи и нашим выводам для указанной фирмы), о важной роли «группового эффекта».

В работе рассмотрены элементы механизма регулирования трудового поведения, виды стимулирования, роль экономического стимулирования и его пределы. Основной вывод: труд в современной России рассматривается как деятельность, основная цель которой — удовлетворение потребительских нужд работника и его семьи, высокие ранги имеют пассивно-гедонистические ценности, ориентация на частную жизнь. Среди россиян

широко распространены ценности максимизации надежного заработка и сокращения трудовых затрат при безразличии к активной самоотдаче (в основном характерна установка «больше получать и меньше делать» или «гарантированный доход ценой минимума трудовых затрат», то есть дорыночный или традиционный тип поведения). Формула эквивалентного обмена, хотя и распространена, но проявляется в варианте «чем меньше платят, тем меньше делаю» (псевдорыночный тип), который мы наблюдали у большинства работников Санкт-Петербургского филиала швейцарской фирмы-разработчика базы данных интернет-сайта [hotelguide.com](http://hotelguide.com). Проанализированы причины, тормозящие формирование истинно рыночного типа трудового поведения. Это, в основном, объективные экономические и социальные условия.

Особое место в работе уделяется вопросам справедливости и социального сравнения (которые носят в основном субъективный и оценочный характер), так как для оценки рабочего места и трудовой активности существенно соответствие между вкладом работника и вознаграждением разных видов, а также соотношение пропорции результаты/вклад с аналогичным отношением других работников. Рассмотрена важность изучения для стимулирования труда «социальной нормы» заработной платы.

Для получения некоторых практических данных нами был использован метод включенного наблюдения на микроуровне. Объектом проведенного нами в августе 2001 года исследования была малая социальная группа — работники и менеджеры Санкт-Петербургского филиала швейцарской фирмы-разработчика базы данных интернет-сайта [hotelguide.com](http://hotelguide.com). Подчеркнем молодость большинства работников и достаточно высокий уровень образования (высшее или высшее незаконченное). Это формирует определенный уровень притязаний. Предметом исследования стало изучение трудового поведения работников. В результате были выявлены основные детерминанты трудового поведения в данной группе, подтверждены выводы о многообразных стратегиях трудового поведения и индивидуальном стремлении к «балансу» затрат и компенсаций.

Были выявлены основные факторы трудового поведения в данной организации. Помимо мотивации, установок, в том числе «включенности», особенностей самооценки, понимания предписаний, ответственности, большое влияние на трудовое поведение оказывали объективные факторы. В изученном случае основными из них оказались характер работы (монотонный, не стимулирующий), организация трудового процесса, стимулирование труда. Определенный недостаток материального вознаграждения в некоторой степени компенсировали другие элементы, утяжелявшие чашу «весов» в индивидуальной пропорции затраты/вознаграждение: уважительное отношение, свободный режим работы, отсутствие непосредственного жесткого контроля, поощрение неформальных связей, разумный режим отдыха и работы, бесплатное питание и др. Важным фактором при снижении трудовых усилий оказалось социальное сравнение. Нами был сделан вывод, что референтной группой при социальном сравнении может быть не только свой коллектив, предприятие, профессия, общество данной страны, но и зарубежные коллеги работников.

Интересные выводы были получены относительно пользы установления норм «выработки», так называемых «целей» («targets»). Установка целей при поощрении щадящего режима работы оказалась не очень эффективной. Она оправдана с точки зрения облегчения контроля, более четкой организации процесса, стимулирования работников на результат. Однако она не учитывает индивидуальные особенности труда и, что самое главное, порождает возможности для «злоупотреблений» в виде погони за количественными результатами в ущерб качеству.

Как основной вывод отметим преобладание традиционного и псевдорыночного типов трудового поведения. Демократический тип управления, удобный для работников, не привел к большой эффективности для организации по причине традиционного менталитета и недостаточно стимулирующей роли оплаты труда (недифференцированная и гарантированная).