

Ежкова Наталья Валерьевна

ЦЕННОСТНЫЕ И МОТИВАЦИОННЫЕ ОРИЕНТАЦИИ РАБОТНИКОВ СИСТЕМЫ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ МАЛОГО ПРОВИНЦИАЛЬНОГО ГОРОДА КАК ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ВКЛЮЧЕННОСТЬ В СФЕРУ ВТОРИЧНОЙ ЗАНЯТОСТИ

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/1/2010/2-1/35.html

Статья опубликована в авторской редакции и отражает точку зрения автора(ов) по рассматриваемому вопросу.

Источник

Альманах современной науки и образования

Тамбов: Грамота, 2010. № 2 (33): в 2-х ч. Ч. I. С. 93-97. ISSN 1993-5552.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/1.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/1/2010/2-1/

© Издательство "Грамота"

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net
Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: almanac@gramota.net

УДК 378.12

*Наталья Валерьевна Ежкова**Муромский институт (филиал) ГОУ ВПО «Владимирский государственный университет»*

ЦЕННОСТНЫЕ И МОТИВАЦИОННЫЕ ОРИЕНТАЦИИ РАБОТНИКОВ СИСТЕМЫ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ МАЛОГО ПРОВИНЦИАЛЬНОГО ГОРОДА КАК ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ВКЛЮЧЕННОСТЬ В СФЕРУ ВТОРИЧНОЙ ЗАНЯТОСТИ[©]

Интерес к вопросам жизненной стратегии человека появился в российских общественных науках относительно недавно [5, 7]. Всякое воздействие на систему социальных связей и отношений требует принятия определенного решения, следовательно, включает в себя процессы преобразования, мобилизации сил, построения определенной стратегии жизнедеятельности на основе ценностных ориентаций.

Вторичная занятость - это дополнительная работа, основанная на временной или постоянной добровольной трудовой деятельности в свободное от основной работы время. Явление вторичной занятости, присущее российскому рынку труда, объясняется низким жизненным уровнем населения.

Проблема функционирования профессиональной группы «преподаватель ВУЗа» связана с нарастающим в последнее десятилетие противоречием: с одной стороны, эта группа обладает высокой миссией в информационном обществе, значимым образовательным потенциалом, а, с другой - невысоким уровнем и качеством жизни, и как следствие включенность данной категории работников в сферу вторичной занятости. Данное противоречие ведет к рассогласованию основных статусных характеристик профессиональной группы, снижению эффективности ее труда.

Анализируя эту проблему, целесообразно, по нашему мнению, разделить факторы, влияющие на включенность работников образования малого провинциального города в дополнительную трудовую деятельность, на объективные и субъективные. К объективным мы относим факторы, характеризующие социальное пространство жизнедеятельности работника и непосредственно не связанные с его личностью. Это социально-организационные (режим работы по основному месту, особенности профессиональной специализации) и социально-территориальные (тип поселения, прежде всего его размер, уровень развития частного сектора) факторы. Объективные факторы, прежде всего, определяют, в какой мере работник образования имеет возможность (и необходимость) участвовать во вторичной занятости. К субъективным отнесены факторы, связанные непосредственно с личностью работника, его социально-демографические и социокультурные характеристики.

Для изучения ценностно-мотивационных ориентаций и установок использовалась комбинированная стратифицированная выборка по высшим учебным заведениям малых провинциальных городов России, таких как г. Муром Владимирской области, города Ливны и Мценск Орловской области, г. Выкса Нижегородской области. Респондентам, которыми являлись научно-педагогические работники системы высшего профессионального образования представленных городов, было предложено ответить на вопросы анкет «Основные жизненные ценности профессорско-преподавательского состава вузов провинциальных городов», «Оценка факторов социального положения и престижа» и «Оценка удовлетворенности трудом».

Ценности. Ценностные ориентации - понятие, выражающее положительную или отрицательную значимость для индивида предметов или явлений социальной действительности. Они выражают внутреннюю основу отношений человека к различным ценностям материального или духовного плана и к различным типам людей [9, с. 307]. На их основе формируются поведенческие установки. Поведенческие установки — это предрасположенность личности к определенным стереотипным действиям в типовых социальных ситуациях. Ценностные ориентации и установки формируют ценностно-мотивационное отношение к социальной реальности, играют регулятивную роль, оказывая определенное влияние на действия и поступки людей в сфере занятости.

Респондентам было предложено проранжировать четыре наиболее значимых для них жизненных ценностей. Данные, приведенные в таблице, позволяют утверждать, что доминирующими (называют свыше 60% респондентов) оказались ценности «здоровья» (71%) и «материального благополучия» (63%). Вместе с ними в группу предпочитаемых ценностей вошли «семья и дети» (59%) и «постоянная работа» (56%).

Уровень ниже среднего (разделяют от 20 до 40% респондентов) образовали такие ценности, как «культурность, образованность», «карьера, успех» и «свое жилье». Низший статус (менее 20%) получили такие ценности, как «дружба», «богатство», «карьера», «стабильность, уверенность в будущем».

Что касается гендерных особенностей, то по ранжированию первых четырех ценностей мужчинами и женщинами наблюдаются лишь небольшие процентные различия. В оценке «семьи, детей», «материального благополучия», «постоянной работы» женщины опередили мужчин (разница в ответах незначительная и составляет от 4 до 7%). Мужчины выше оценивают «свой дом, жилье», «карьеру, успех» и «социальное положение в обществе» (здесь разрыв еще менее очевиден – от 1 до 3%).

Таблица 1.

**Основные жизненные ценности профессорско-преподавательского
состава вузов провинциальных городов, %**

Варианты ответов	В целом по выборке	В том числе	
		Мужчины	Женщины
Здоровье.	71	72	70
Материальное благополучие.	63	60	66
Семья, дети.	59	55	63
Труд, постоянная работа.	56	53	57
Образованность, культурность.	31	29	33
Свой дом, жилье.	38	39	37
Карьера, успех.	35	36	34
Социальное положение.	33	35	34
Стабильность, уверенность в будущем.	18	20	16
Богатство, деньги.	13	19	7
Взаимопонимание, дружба.	11	10	12

Анализ жизненных ценностей в зависимости от ученой степени и звания преподавателя показал, что все образовательные группы ранжируют ценности практически одинаково, так же как и в целом по выборке. Исключение составляют ассистенты и старшие преподаватели, которые отдают большее значение такой ценности как «материальное благополучие», очевидно потому что их заработная плата значительно меньше заработной платы преподавателей, имеющих ученую степень и звание. Для респондентов из числа кандидатов и докторов наук наиболее важны «карьера, успех» и «стабильность в обществе».

В зависимости от возраста анализ показал, что группы от 30 до 60 лет ранжируют свои жизненные ценности так же, как и в целом по выборке. По-другому расставляют приоритеты респонденты возраста до 30 и после 60 лет. Не достигшие 30 лет наибольшее значение придают «здоровью», «материальному благополучию», «семье, детям» и «постоянной работе». В тоже время преподаватели этой группы довольно низко оценивают «социальный статус». У респондентов возрастной группы старше 60 лет смещается на несколько пунктов такая ценность как «семья и дети», а так же для них особо не значат «стабильность в обществе», «карьера, успех».

Социально-политический климат в обществе напрямую зависит от экономического положения основных групп населения. Трансформационные процессы в провинции идут с определённым замедлением, этот процесс растягивается, приобретает перманентный характер. Доля тех, кто считает себя полностью адаптированным к новой жизни, крайне незначительна (Таблица 2).

В данном случае речь идёт об адаптации психологической, которая не всегда совпадает с практической адаптацией. В целом можно отметить неудовлетворённость подавляющей части работников образования малых провинциальных городов своим положением.

Таблица 2.

Самооценка респондентами степени адаптированности к жизни в современных условиях

Удалось ли Вам приспособиться к жизни в современных условиях?	
<i>Варианты ответов</i>	<i>%</i>
Удалось не просто приспособиться, но и улучшить.	3
Удалось, но только ценой больших усилий.	18
Частично удалось, частично нет.	31
Надеюсь еще приспособиться.	12
Не удалось приспособиться.	39
Затрудняюсь ответить.	5

Анализируя полученные данные, можно сделать вывод, что работники системы высшего профессионального образования малых провинциальных городов не ощущают себя комфортно в новых «рыночных» условиях. Улучшить свою жизнь в современных условиях удалось лишь 3% респондентов. Преподаватели отмечают, что такое улучшение произошло не только за счет участия их во вторичной занятости, но и занятия предпринимательской деятельностью.

Ценой больших усилий 18% респондентов удалось приспособиться к жизни в современных условиях. В основном, это те преподаватели, что имеют вторичную занятость по основному месту работы с внебюджетными студентами. Таким образом, они имеют дополнительную учебную нагрузку с платными группами дневного обучения, а также тратят субботний выходной день на занятия со студентами заочного обучения.

Максимальная нагрузка при таком режиме работы составляет 1,92 ставки и характерна для преподавателей экономических и юридических кафедр, поскольку в настоящее время специальности именно такого профиля наиболее популярны среди студентов.

Низкая степень адаптированности к рынку характерна для большинства россиян. Так, согласно исследованиям Ю. А. Левады, добиться больших успехов, чем прежде, удалось только 7% [4, с. 7-13].

В рыночном обществе место профессиональной деятельности работников сферы образования находится между утилитарно-рыночной и воспитательно-просветительской функциями, с небольшим отклонением в сторону последней. По большому счету, преподаватель перестал быть просветителем, но пока не стал рыночником. При этом наблюдается прямая зависимость: чем выше должностной статус преподавателя, тем менее он идентифицирует себя с исполнением функции воспитателя-просветителя (доценты и профессора чаще отождествляют себя с «продавцом образовательных услуг»).

Важным признаком трансформации общественного сознания людей являются изменения значимости для большинства тех или иных смыслов жизни, представлений о жизненном успехе и социальном престиже. Заметно девальвировались такие оценки в значимости человека, как его интеллектуальные способности или возможности, критерий служения обществу. Сегодня индивид оценивается, прежде всего, по имеющимся в его распоряжении собственности и наличных денег, а главное - власти, что свидетельствует о развитии достижительных стратегий.

Таблица 3.

Оценка респондентами факторов социального положения и престижа, %

<i>Варианты ответов</i>	<i>%</i>
Обладание материальными средствами (богатством).	29
Обладание властью.	55
Служебное положение.	8
Достижение в профессиональной деятельности.	5
Социальный статус семьи.	6
Образовательный уровень.	8
Уровень общей культуры.	2
Личные качества (привлекательность, ум, сила и т.д.).	4

Большинство людей полагают для себя важнейшими именно индивидуальные цели. Подобные оценки факторов, которые влияют на социальное положение и престиж человека, отражают тенденции изменения ценностного сознания всего российского общества. Так, согласно общероссийским исследованиям, в 1987 г. приоритет среди факторов социального престижа отдавался личным качествам индивида, в том числе трудолюбию (отмечали 65% респондентов), чувству долга, ответственности (56,5%). В 2003 г. на передний план в социальном ранжировании выдвинулись факторы владения и доступа к власти [1, с. 49]. Это, очевидно связано с тем, что в российской действительности обладание властью – это не только возможность обеспечить влияние в обществе и получить общественное признание, но и возможность увеличения доходов.

Удовлетворенность трудом. Глубокий экономический кризис, охвативший Россию в 90-х годах, поставил значительную часть населения перед проблемой физического выживания. Это обстоятельство объективно выдвинуло материальную составляющую в мотивации труда на первое место. Социологические опросы показывают, что заработная плата является главным предметом неудовлетворенности [8, с. 117]. В это же время существенно изменились социально-санкционированные виды и мотивы трудовой деятельности. Общественное благо, ради которого необходимо жертвовать личным благополучием, потеряло свою значимость [7, с. 142].

Качество трудовой жизни представляет собой систематизированную совокупность свойств, характеризующих условия труда и позволяющие учесть степень реализации интересов и способностей работника. Качество трудовой жизни выступает критерием оценки социально-трудовых отношений.

Изучая ценностно-смысловые аспекты удовлетворенности профессиональной деятельностью, мы предложили преподавателям оценить преимущества, которые сейчас удерживают их на этой работе.

Размер заработной платы устраивает только 35% респондентов, остальные полагают, что не получают надлежащее и справедливое вознаграждение за свой труд, насколько оно соответствует принятым в обществе стандартам достатка и обеспеченности.

Наибольшую удовлетворенность трудом преподаватели получают от «возможности выполнять работу, уважаемую широким кругом людей» - 77%, а так же от «важности и ответственности выполняемой работы» - 67% ответов. «Режим работы» играет немаловажную роль при оценке преимуществ: многие преподаватели отмечают, что им нравится гибкий график работы по расписанию занятий, а так же то обстоятельство, что ежегодный оплачиваемый отпуск приходится всегда на летний период.

Таблица 4.

Оценка основных показателей удовлетворенности трудом, %

<i>Оцените, пожалуйста, преимущества Вашей работы.</i>	
<i>Варианты ответов</i>	<i>%</i>
Размер заработной платы.	35
Сам процесс выполняемой работы.	56
Перспективы профессионального и служебного роста.	48
Взаимоотношения с непосредственным руководителем.	32
Важность и ответственность выполняемой работы.	67
Условия труда (шум, освещенность, температура, чистота и др.).	43
Надежность места работы, дающая уверенность в завтрашнем дне.	23
Возможность выполнять работу, уважаемую широким кругом людей.	77
Взаимоотношения, сложившиеся с товарищами по работе.	19
Возможности для самореализации и самовыражения.	51
Режим работы.	66
Полезность, нужность Вашей работы.	64
Соответствие работы Вашим способностям.	45
Работа как средство достижения успеха в жизни.	23

«Возможность и перспективы профессионального и служебного роста» рассматриваются 48% респондентов как важное условие эффективной реализации своего трудового потенциала. Здесь можно отметить назначения на руководящие должности с учетом перспектив роста на основе повышения квалификации.

Современному образованию требуется мыслящий работник, обладающий широким диапазоном общекультурных, духовных, нравственных и социальных качеств, поэтому 51% преподавателей выделяют «возможность самореализации и самовыражения» в качестве основных преимуществ своей работы. Сюда входят возможности развития его разнообразных способностей, повышения знаний, проявление самостоятельности, разнообразия труда.

Особое место 43% респондентов отдают «безопасности и здоровым условиям труда», поскольку человеческий потенциал не может быть реализован в полной мере, если физические условия неблагоприятны.

«Взаимоотношения с руководителями» и «взаимоотношения с товарищами по работе» являются значимыми для 32% и 19% респондентов соответственно, а между тем эти качества трудовой жизни оказывают влияние на атмосферу в коллективе. Многие результаты преподавательской деятельности зависят от того, осознают ли респонденты неповторимость своей личности, собственное достоинство, чувствуют ли самоуважение к себе.

Территориальные характеристики. В условиях трансформирующегося общества малые города оказались в ситуации дезинтеграции. Необходимо подчеркнуть промежуточность положения малых провинциальных городов, которые территориально связаны с сельской местностью, что зачастую отражается в их облике, но социокультурное пространство которых тяготеет к большим городам. Социокультурное пространство, в котором человек живёт как творец собственной судьбы, преломляет, детерминирует восприятие и территории, и самого себя, оказывает влияние на поведение, на специфику реагирования на внешнюю ситуацию (в том числе и на физические параметры), на проживающих рядом. Образ территории и образ пространства сливаются в образе места жизни. Личностные проблемы и проблемы территории проживания пересекаются и взаимопреломляются. Отставание провинции от центра в той или иной мере неизбежно в любом государстве, имеющем обширные территории. Сложившаяся в России дистанция между центром и регионами способствует наращиванию социального неравенства по территориальному признаку. Как справедливо отмечает С. Кара-Мурза, «ножницы в возможностях, которые предоставляют столицы и райцентры, раздвинулись до размеров пропасти» [3]. Именно малые провинциальные города оказались вследствие рыночных реформ самой незащищённой частью страны.

Малые города значительно отстают от городов других категорий по уровню развития сферы обслуживания и разнообразию набора предлагаемых населению услуг, обеспеченности всеми видами благоустройства. Некоторые исследователи отмечают как характерную черту современного российского общества тенденцию к увеличению разрыва между «столицами» и провинцией в культуре и образовании [2, с. 29]. Мы не можем отрицать тот факт, что жители провинции фактически ограничены в возможностях полной реализации своего потенциала. Многие исследователи подчёркивают значение местных корней в качестве одного из объяснений силы местного патриотизма.

Таблица 5.

Длительность проживания в городе

Как долго Вы проживаете в городе?	%
1. Всю свою жизнь.	71
2. Более 10 лет.	25
3. Более 5 лет.	4
4. Менее 1 года.	2

В нашей выборке доминирует группа респондентов, всю жизнь проживших в своём городе. Она составила 71%. Более 10 лет прожили в своём городе - 25% респондентов, 4% - более пяти лет и 2% - менее одного года. При этом часто и надолго покидают свой город 11% респондентов, 8% никогда надолго не покидали свой город. Анализ результатов исследования позволяет сделать вывод, что в целом работники образования малых провинциальных городов положительно относятся к своему месту жительства, ощущают привязанность с ним. Однако самые молодые имеют самую слабую идентификацию, более низкую эмоциональную привязанность с местом жительства.

Таблица 6.

Где имеются лучшие условия для реализации жизненных целей?, %

Жизненные цели	Процент ответов	
	мегаполис	провинция
Встретить любимого человека и создать семью.	38	45
Воспитать хороших детей.	41	41
Получить образование.	59	34
Обеспечить надежное здоровье.	34	41
Найти работу по специальности.	35	21
Завести хороших друзей.	52	52
Пробиться во власть, стать влиятельным человеком.	43	23
Завести свое дело, заняться бизнесом.	37	37
Повысить свой культурный уровень.	48	15
Добиться известности, популярности.	38	11

Так, по мнению опрошенных нами респондентов, мегаполисы дают гораздо больше возможностей получить образование (59%), повысить свой культурный уровень (48%), пробиться во власть и стать влиятельным человеком (43%), добиться известности и популярности (38%), найти работу, соответствующую своей специальности (35%). В провинции равные с мегаполисами возможности завести хороших друзей (52%), воспитать хороших детей (41%), заняться бизнесом (37%).

Итак, для сферы высшего образования, ранее безусловно привлекательной как с точки зрения уровня оплаты, так и предлагаемых условий труда, в новых экономических условиях критическим оказался резко снижающийся эффект масштаба для такого рода деятельности. Чем выше степень загруженности работников сферы образования, тем ниже уровень оплаты каждого дополнительного часа.

Таким образом, ценностные ориентации, факторы социального положения и престижа, удовлетворенность трудом, территориально-пространственные характеристики малых городов могут рассматриваться в качестве важных детерминант формирования вторичной занятости работников системы высшего профессионального образования провинциальных городов.

Список литературы

1. Бойков В. Э. Ценности и ориентиры общественного сознания россиян // Социологические исследования. 2004. № 7.
2. Данилова Е. Н., Ядов В. А. Нестабильная социальная идентичность как норма современных сообществ // Там же. № 10.
3. Кара-Мурза С. Малые города и национальный проект [Электронный ресурс]. URL: www.kara-murza.ru
4. Левада Ю. А. Варианты адаптивного поведения // Экономические и социальные перемены в России: мониторинг общественного мнения. 2002. № 1.
5. Наумова Н. Ф. Жизненная стратегия личности в переходном обществе // Социологический журнал. 1995. № 2.
6. Попов Ю. Н., Шевчук А. В. Введение в социологию труда и занятости: учеб. пособие. М.: Дело, 2005.
7. Резник Ю. М., Смирнов Е. А. Жизненные стратегии личности (опыт комплексного анализа). М., 2002.
8. Рывкина Р. В. Социология российских реформ. М.: ГУ ВШЭ, 2004.
9. Ядов В. А. Стратегия социологического исследования. М., 2003.