

УДК 331.101.3

ТРУДОВАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ПОВСЕДНЕВНОЙ ЖИЗНИ СЕЛЬСКОГО НАСЕЛЕНИЯ

И. Г. Купцова

старший преподаватель кафедры политологии и социологии
Могилевский государственный университет имени А. А. Кулешова

Трудовая деятельность выполняет важную роль в жизни человека, особенно в трудоспособном возрасте. Повседневная практика сельчан неразрывно связана с сельскохозяйственным трудом. В статье на материалах социологического исследования анализируется состояние ряда показателей, предопределяющих трудовую деятельность сельского населения, выявляются различия в профессиональном, возрастном и гендерном аспектах.

Ключевые слова: труд, сельское население, сельскохозяйственное предприятие, удовлетворенность трудом.

Введение

Труд каждого индивида реализует ряд важных функций: применительно к государству и обществу в целом это обеспечение экономического роста, по отношению к предприятию (организации) – непосредственное его функционирование и осуществление целей, для самого индивида – реализация имеющихся способностей и навыков, материальное обеспечение. Эффективное взаимодействие всех обозначенных субъектов является одним из главных приоритетов любого общества и государства.

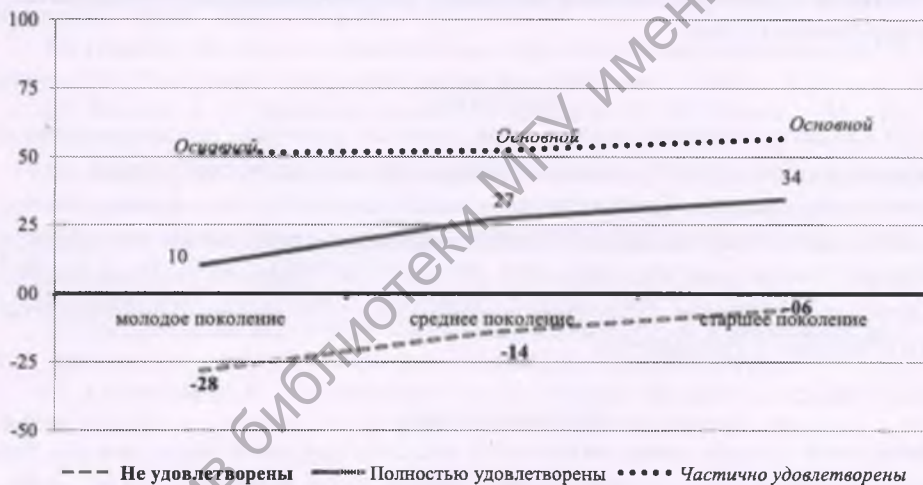
Основная часть

Отправной точкой социологического анализа трудовой деятельности работников являются отношения по линии “организация-работник”. На их состояние оказывает влияние целый ряд факторов: от состояния отрасли народного хозяйства в целом до стиля работы руководителей первичных уровней и обустроенности рабочих мест.

Анализ состояния трудовой сферы жизнедеятельности сельского населения в данной статье основан на результатах социологического опроса жителей сельских поселений Могилевской области, проведенного летом 2021 г. (выборочная совокупность – 373 человека, простой случайный (вероятностный) отбор из генеральной совокупности). Начнем с анализа оценок эффективности работы предприятий, выраженного в оценках сельских жителей. Распределение ответов респондентов, имеющих трудовую занятость, таково: 37,0% полагают, что предприятие, на котором они трудятся, работает достаточно эффективно; 23,4% отметили, что предприятие работает с переменным успехом; 10,7% дали самую низкую оценку эффективности работы предприятия; 29,0% затруднились ответить на данный вопрос.

Специфика сельских территорий состоит в том, что основную долю трудовых организаций здесь составляют сельскохозяйственные предприятия. Сопоставление ответов сотрудников сельхозпредприятий и организаций иного профиля, свидетельствует о том, что более высокие оценки эффективности даны работе организаций несельскохозяйственного профиля. Указали, что предприятие работает достаточно эффективно 15,2% занятых в сельском хозяйстве, среди занятых в иных организациях таких ответов 55,7%; считают, что их предприятие работает неэффективно 38,9% работников сельского хозяйства и 5,7% работников несельскохозяйственных организаций.

Эффективность работы предприятия определяет удовлетворенность его сотрудников своей работой. Согласно социологическим данным, полностью удовлетворен своей работой каждый четвертый из числа лиц, занятых в сельском хозяйстве (26,3%), каждый второй сотрудник (53,5%) частично удовлетворен своей работой, совсем не удовлетворен каждый седьмой (14,1%). Важно обратить внимание на анализ ответов респондентов по возрасту (рисунок).



Распределение ответов работников сельскохозяйственных предприятий на вопрос: "В какой мере Вы удовлетворены своей нынешней работой?" по возрасту, в %¹

¹ Позиция оценки "не удовлетворены" указана со знаком "минус".

Как свидетельствуют представленные данные, более низкая степень удовлетворенности (и более высокий уровень неудовлетворенности своей работой) характерна молодежи. Эта социальная группа составляет трудовой потенциал отрасли, а, следовательно, важно минимизировать влияние факторов, оказывающих негативное влияние на уровень удовлетворенности молодых труженников своей работой, а также усиливать роль факторов, способствующих его повышению.

Срез данных по профессиональному положению свидетельствует о том, что удовлетворенность работой выше среди рабочих (полностью удовлетворены своей работой 28,6%), чем среди представителей инженерно-технического звена сельскохозяйственных предприятий (21,5%). Соответственно среди последних выше доля неудовлетворенности своей работой (полностью не удовлетворены своей работой 11,3% рабочих и 20,0% ИТР). Такое распределение

ответов может объясняться более высоким уровнем притязаний инженерно-технических работников в отличие от рабочих, ведь труд последних реализуется в гораздо более сложных условиях (прежде всего, объективно существующих физических) [1, с. 59–60].

Обратимся к ответам работников о том, что в большей мере обуславливает неудовлетворенность работой (табл. 1).

Таблица 1 – Распределение ответов работников сельскохозяйственных предприятий на вопрос: “Если Вы в той или иной степени не удовлетворены своей работой, то почему?”, в %¹

Варианты ответов	Сотрудники с/х предприятий	Рабочие	ИТР
Низкая заработная плата	67,8	71,6	60,8
Чрезмерная загруженность работой	22,6	17,9	31,4
Неудовлетворительное техническое оснащение, оборудование	8,9	5,3	15,7
Плохие условия труда	8,9	11,6	3,9
Не устраивает организация и график труда	8,2	8,4	7,8
Недостаточно знаний и опыта	8,2	5,3	13,7
Не устраивает руководство	6,8	7,4	5,9
Неинтересная работа	4,8	3,2	7,8
Не сложились отношения в коллективе	1,4	2,1	0,0
Затруднились ответить	7,5	7,4	7,8

Среди факторов неудовлетворенности работой наименьшее число ответов получили чрезмерная загруженность работой, неудовлетворительное техническое оснащение предприятия, плохие условия труда, несовершенства в организации и графике труда, а также недостаток знаний и опыта. Наиболее значимым фактором, предопределяющим неудовлетворенность трудом для работников сельскохозяйственных организаций, согласно полученным данным, является низкая заработная плата (эту причину указали 67,8% опрошенных работников сельского хозяйства неудовлетворенных своей работой). Важно обратить внимание, что в данном случае величина заработной платы является причиной именно неудовлетворенности работников своей работой. Ее увеличение в первую очередь снизит уровень неудовлетворенности, но не обязательно повлечет рост удовлетворенности трудом. Это связано с тем, что заработная плата выполняет для работника компенсирующую роль.

Если отдельно рассматривать вопрос об удовлетворенности работников сельского хозяйства своей заработной платой, то ситуация такова: не удовлетворены ею 28,8%, частично удовлетворены 39,4%, полностью удовлетворены 24,7%. В ответах на данный вопрос рабочие выразили более лояльную позицию (30,8% рабочих сельскохозяйственных предприятий указали, что полностью удовлетворены заработной платой, а также 12,3% ИТР). Это в очередной раз свидетельствует о более высоком уровне требований к работе среди пред-

¹ В таблице представлены ответы только тех респондентов, кто в той или иной мере не удовлетворен своей работой.

ставителей инженерно-технического корпуса сельскохозяйственной отрасли по сравнению с рабочими. То же подтверждается и ответами на вопросы об удовлетворенности иными сторонами труда, в частности теми, которые у рабочих в силу специфики сельскохозяйственного труда объективно хуже, чем условия труда инженерно-технических работников (степень физической нагрузки и санитарно-гигиенические условия труда) (табл. 2).

Таблица 2 – Распределение ответов работников сельскохозяйственных предприятий на вопрос: “Удовлетворены ли Вы отдельными сторонами труда на Вашем предприятии?”, в %

Варианты ответов	Сотрудники с/х предприятий	Рабочие	ИТР
Степень физической нагрузки			
Полностью удовлетворены	36,4	35,3	38,5
Частично удовлетворены	41,4	39,1	46,2
Не удовлетворены	8,6	8,3	9,2
Затруднились ответить	13,6	17,3	6,2
Санитарно-гигиенические условия труда			
Полностью удовлетворены	37,9	41,4	30,8
Частично удовлетворены	41,4	33,8	56,9
Не удовлетворены	9,1	9,0	9,2
Затруднились ответить	11,6	15,8	3,1
Организация техники безопасности			
Полностью удовлетворены	46,5	46,6	46,2
Частично удовлетворены	33,8	31,6	38,5
Не удовлетворены	5,1	4,5	6,2
Затруднились ответить	14,6	17,3	9,2

Из представленных данных следует, что отдельные факторы, связанные с физическими условиями трудовой деятельности в целом соответствуют ожиданиям работников, более требовательны к ним специалисты сельского хозяйства, нежели рабочие. Однако прослеживается и иная тенденция: рабочие чаще уклоняются от оценок, возможно ввиду несформированной позиции, по причине более высокой отчужденности от оценок или осознанию невозможности повлиять на наличествующую ситуацию.

Анализ ответов респондентов, относящихся к разным возрастным группам, также выявляет определенные различия между поколениями по всем обозначенным сторонам трудовой деятельности. Занятая на сельскохозяйственных предприятиях молодежь в меньшей мере, чем представители среднего и старшего поколений, удовлетворена физическими условиями труда (степенью физической нагрузки и санитарно-гигиеническими условиями труда). Это первостепенные факторы, потому что труд занимает значительную часть времени работника, а сельскохозяйственный труд, кроме того, имеет особое своеобразие, выражающееся в обусловленности природными условиями, высокой долей физического труда на открытом воздухе, раннем начале трудового дня и пр. Работник соотносит затрачиваемые им усилия с существующим содержанием,

условиями труда, а также тем вознаграждением, которое он получает в итоге. И если результат не в пользу работника, то в конечном итоге это приводит к снижению его мотивации, а, следовательно, и эффективности труда, а в крайней степени – к прекращению трудовых отношений и смене места работы [2, с. 33].

Практически у каждого второго работника сельского хозяйства возникало желание сменить место работы, причем в профессиональном распределении чаще у инженерно-технических работников, в возрастном – у молодежи. Молодежь, как правило, более требовательна, мобильна, адаптивна, стремится к более комфортным или выгодным условиям труда, что и прослеживается в полученных ответах. Представители старшего поколения прошли стадии личностного становления в условиях господства иных идеалов и ценностей, что отражается на их трудовом поведении. В ответах молодежи, работающей в сельском хозяйстве, преобладают позиции, указывающие на то, что желание сменить работу возникает у них часто (48,7%), в то время как у представителей старшего поколения преобладают ответы о том, что подобное желание у них никогда не возникало (46,3%). Это связано также и с тем, что из числа лиц старшего возраста те, кто желал сменить место работы, уже это сделали, и продолжают работать те, кто не испытывал или не испытывает подобного желания.

Среди основных причин, побуждающих к мыслям о смене работы, названы:

- низкая заработная плата – 71,2%;
- желание открыть для себя новые перспективы и возможности – 32,6%;
- стремление к улучшению условий труда – 25,0%;
- получение более интересной работы – 17,4%;
- желание кардинально изменить сферу деятельности – 16,7%;
- желание сменить руководство – 6,1%;
- стремление сменить коллектив – 1,5%.

В описанных причинах снова обнаруживается негативное влияние низкой заработной платы как доминирующего фактора трудового поведения всех групп работников сельхозпредприятий. Отрадно и то, что среди прочих причин стремление сменить трудовой коллектив оказалось на последнем месте. Следует отметить, что и в ответах анкеты на отдельный вопрос об отношениях в своем трудовом коллективе большинство сельчан также дают позитивные оценки. Полностью удовлетворены отношениями со своим первичным социальным окружением на предприятии 42,9% опрошенных, частично – 42,4%, не удовлетворены – 2,5%, остальные (12,5%) затруднились ответить. Причем в ответах представителей разных социальных групп опрошенных значительных различий по этому вопросу не выявлено.

В гипотетической ситуации безработицы мужчины более устремлены к уходу из сельского хозяйства, чем женщины. Будут искать работу на предприятии несельскохозяйственного профиля 32,0% мужчин занятых в сельском хозяйстве, среди женщин к такому решению готово, 24,8%. Будут осваивать новую профессию, не связанную с сельским хозяйством, 18,6% среди мужчин, среди женщин – 10,9% женщин. Различные стратегии готовы реализовать также представители разных поколений. Их ответы представлены в таблице (табл. 3).

Таблица 3 – Распределение ответов работников сельскохозяйственных предприятий на вопрос: “Если, предположим, Вы окажетесь безработным(-ой), то какие меры будете предпринимать?” по возрасту, в %

Варианты ответов	Молодое поколение	Среднее поколение	Старшее поколение
Будут искать работу на другом предприятии, не с/х профиля	35,3	30,6	27,8
Будут искать возможности трудоустройства в городе	55,9	37,1	16,7
Будут заниматься приусадебным хозяйством	2,9	6,5	19,4
Будут осваивать новую профессию, не связанную с с/х	29,4	16,1	11,1
Никаких мер предпринимать не будут, устроит статус безработного(-ой)	0,0	0,0	5,6
Постараются создать фермерское хозяйство	0,0	4,8	2,8
Затруднились ответить	0,0	8,1	19,4

В очередной раз подчеркнем, что молодежь составляет трудовой потенциал отрасли и следует уделить значительное внимание выявлению установок, мотивов трудового поведения молодежи для продуманной разработки системы мер по закреплению и привлечению молодежи в сельскую местность. Пока с сожалением следует констатировать, что установки лиц молодого возраста мало связаны с работой на сельхозпредприятиях в сельской местности. “С каждым годом миграционная убыль сельских регионов возрастает, а белорусское село теряет трудовой потенциал” [3].

Заключение

Сельское хозяйство – важнейшая отрасль экономики, которая является гарантом продовольственной безопасности страны, в то же время она больше других нуждается в поддержке. Это основная сфера занятости сельского населения. Негативные тенденции сельскохозяйственного производства могут спровоцировать отток и без того убывающего сельского населения, тогда отрасль и вовсе останется без трудовых ресурсов. Важно детально изучить и проанализировать существующие на каждом сельхозпредприятии, на каждом рабочем месте и у каждого работника проблемы, с тем, чтобы с максимальной эффективностью устранить или минимизировать их.

Особое внимание следует уделять закреплению молодых работников в сельской местности. При этом важно уделять внимание разрешению и совершенствованию не только производственных моментов, но и всем повседневным практикам сельского населения (быт, медицинское обслуживание, образование, особенно досуг и рекреация и пр.). Это отмечают Н. Е. Лихачев и С. Н. Лихачева, “стояние экономики зависит не только от уровня производительных сил, а и от социального обслуживания, а также государственной политики по созданию благоприятных условий для жизни сельчан” [4, с. 46].

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. **Купцова, И. Г.** Специфика изучения мотивации труда работников аграрно-промышленного комплекса Республики Беларусь в переходный период // Социологическое прочтение настоящего и контуры будущего : материалы междунар. науч.-практ. конф., Минск, 19 нояб. 2020 г. / Белорус. гос. ун-т ; редкол.: А. Н. Данилов (гл. ред.) [и др.]. – Минск : БГУ, 2020. – С. 59–61.
2. **Купцова, И. Г.** Трудовая мотивация в поведенческих установках сельчан / И. Г. Купцова // Веснік Магілёўскага дзяржаўнага ўніверсітэта імя А. А. Куляшова. Серыя D. – 2012. – № 2(40). – С. 32–38.
3. **Сакович, А. Ю.** Повышение мотивации труда аграриев [Электронный ресурс]. – 2017. – Режим доступа: Режим доступа: <http://edoc.bseu.by:8080/handle/edoc/64957>. Дата доступа: 10.11.2021.
4. **Лихачев, Н. Е.** Социальная сфера белорусского села: социологический анализ состояния и перспектив развития : монография / Н. Е. Лихачев, С. Н. Лихачева. – Могилёв : МГУ имени А. А. Кулешова, 2020. – 176 с.

Поступила в редакцию 02.12.2021 г.

Контакты: kursoiric@mail.ru

(Купцова Ирина Григорьевна)

Kuptsova I. G. LABOR ACTIVITY IN THE DAILY LIFE OF VILLAGERS.

Work activity plays an important role in a person's life, especially during the working age. The daily practice of the villagers is inextricably linked with agricultural labor. The article analyzes the state of a number of indicators that determine the labor activity of villagers based on the materials of a sociological study, reveals differences in professional, age and gender aspects.

Keywords: labor, villagers, agricultural enterprise, job satisfaction.