

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра социологии регионов

**Основные детерминанты трудового поведения в повседневных практиках
россиян: региональный аспект**

(автореферат магистерской работы)

студентки 2 курса 261 группы

направления подготовки 39.04.01 «Социология»,

профиль «Социология регионального развития»

Социологического факультета

Меньшиковой Яны Олеговны

Научный руководитель:

доктор социологических наук, профессор _____ М.В. Калининкова

подпись, дата

Зав. кафедрой

Кандидат философских наук, профессор _____ И.А. Бегина

подпись, дата

Саратов 2025

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования трудового поведения россиян обусловлена потребностью в новых теоретических моделях экономического поведения, дающих развитие в данной предметной области и обусловлена практической значимостью проведения исследований, что связано с интересами компаний, выходящих на рынки сбыта и труда.

Знание факторов влияющих на поведение работников, позволяет разрабатывать эффективные стратегии управления персоналом, улучшать условия труда, снижать текучесть кадров и повышать общую результативность в процессе труда. Таким образом, изучение трудового поведения помогает оптимизировать рабочие процессы, улучшить организационную культуру и достичь успеха в бизнесе и производстве. Анализ трудового поведения позволяет улучшить условия труда и повысить удовлетворенности сотрудников. Изучение аспектов труда позволяет выявить проблемные моменты и недостатки в рабочей среде, что позволяет улучшить условия труда и повысить удовлетворенность сотрудников на рабочем месте.

Помимо этого, системный анализ и сравнение стратегий трудового поведения и детерминант, влияющих на трудовое поведение, может выступать в качестве профилактики профессионального выгорания и улучшение здоровья работников. Таким образом, изучение трудового поведения и аспектов труда, играет важную роль для улучшения условий труда, повышения эффективности работы, сохранения здоровья работников и укрепления позиций компании на рынке труда.

Степень научной разработанности проблемы. Основы изучения и исследования того, как люди относятся к своему труду, заложил М. Вебер. Он доказал, что социально-экономические изменения и смещения, связанные с возникновением капитализма, не могли бы осуществиться без новой трудовой этики и ориентации на изменение трудовых ценностей и стратегий.

Исследованием трудовых процессов и ценностей занимались многие отечественные и зарубежные ученые, среди которых можно отметить классиков:

Э. Дюркгейм¹ и К. Маркс². Вопросы мотивации, ориентации и стимулов к трудовой деятельности исследовались Ф. Тейлором. Особое внимание стоит уделить теории межличностных отношений У. Шутца³. Поскольку она имеет непосредственное отношение к изучению трудовой деятельности, так как данная теория подчеркивает важность взаимодействия между людьми и их влияние на процессы работы и производства. Изучение трудовой деятельности с учетом теории У. Шутца помогает понять, как взаимодействия между сотрудниками и их лидерами влияют на работоспособность, мотивацию, творческие способности и общую эффективность коллектива.

Отдельно стоит отметить работу А. Щюца⁴ и созданное им направление, названное социологией повседневности. Его феноменологическая парадигма направлена на изучение социальных феноменов повседневного “жизненного мира” как объектов осознания людьми, которые конструируются в процессе их непрерывной жизнедеятельности. А. Щюц отмечает, что в любой познавательной ситуации мы воспринимаем лишь определенные его аспекты, а именно те, что имеют непосредственное значение для наших дел в жизни. Мы отбираем их потому что они для нас тематически релевантны.

Предложенная Щюцем парадигма позволяет изучать, как представители разных социальных групп через призму своего субъективного видения мира интерпретируют объективные объекты и явления. Данная парадигма поможет раскрыть и выявить особенности интерпретации труда жителей региона, а также раскрыть их отношение к аспектам трудовой деятельности.

В рамках практического изучения трудовых стратегий стоит выделить Алексееву Е.А.⁵, которая выделила четыре типа трудовых стратегий в

¹ Дюркгейм, Э. О разделении общественного труда. Метод социологии / М.: Наука, 1991. – 576 с.

² Маркс, К. Капитал / М.: АСТ. 2020. 960 с.

³ Шутц, У. **Фундаментальная ориентация межличностных отношений.** / [пер. с англ.] А.И. Макаров - М.: Наука: Изд-во стандартов. – 1958. – 273 с.

⁴ Шютц, А. (Щюц). Смысловая структура повседневного мира: очерки по феноменологической социологии / Сост. А. Я. Алхасов; Пер. с англ. А. Я. Алхасова, Н. Я. Мазлумяновой; Научн. ред. перевода Г. С. Батыгин, М.: Институт Фонда «Общественное мнение», 2003, 336 с.

⁵ Алексеева, Е.А. Типология трудовых стратегий наемного работника на основе поведенческого критерия // Вестник экономики, права и социологии. – 2023. – № 2. – С. 128-

зависимости от субъективно-личностных взаимодействий индивидов. В работе проанализированы и выделены подходы к классификации трудовых стратегий, которые были даны Наумовой Н.Ф.⁶, Рябовым В.Б.⁷, Балабановой Е.С.⁸ и другими. Особый интерес, посвященный проблемам труда и трудовым ценностям, можно найти в работах А.Г. Здравомыслова⁹, Г.В. Осипова¹⁰, В.А. Ядова¹¹, В.С. Магуна¹².

Среди региональных исследований на базе города Саратова стоит выделить работы Сайгановой Е.В.¹³, в которых описаны особенности трудовых ценностей среди молодежи Саратова. Хвостанцев С.В.¹⁴ описал процесс формирования новых трудовых ценностей и адаптационный потенциал человека к ним. Бегинин В.И.¹⁵ по результатам социологического исследования составил иерархию основных трудовых ценностей современной саратовской молодежи.

Несмотря на значительное количество исследований в данной области, наличие пробелов и недостаточность данных все еще создают препятствия в полном понимании этой тематики.

134.

⁶ Наумова Н.Ф. Жизненная стратегия человека в переходном обществе // Социологический журнал. – 1995. – № 2. – С. 5–22.

⁷ Рябов В.Б. Гуманитарная технология организационного проектирования и развития. – М.: Институт психологии РАН, 2011. – 224 с.

⁸ Балабанова Е.С., Эфендиев А.Г., Гоголева А.С. Российская работающая молодежь: стратегии достижения благополучия // Вестник СанктПетербургского университета. Социология. – 2021. – Т. 14. – № 1. – С. 33–52.

⁹ Здравомыслов, А.Г., Ядов, В.А. Человек и его работа в СССР и после: Учебное пособие для вузов. 2–е изд., испр. и доп. // М.: Аспект Пресс. – 2003. – 485 с.

¹⁰ Социальные проблемы труда и производства: Советско–польское сравнит. исследование / Под ред. Г. В. Осипова и Я. Щепаньского; АН СССР. Ин-т конкретных социальных исследований. Польская АН. Ин-т философии и социологии. – М.: 1969. – 510 с.

¹¹ Ядов, В.А. Трудовые отношения: состояние и тенденции развития в России: сб. науч. ст. – Самара: Изд-во «Самарский университет», 2013. – 264 с.

¹² Динамика трудовых ценностей российского населения (1991-2007) // Социально трудовые отношения: проблемы и перспективы: материалы Первого германо-российского форума «Формирование социальной политики». М., 2009. – С. 88–101.

¹³ Сайганова, Е. В. Особенности трудовых ценностей молодежи в региональном ракурсе: на примере г. Саратова / // Известия Саратовского университета. Новая серия. Сер.: Социология. Политология. – 2015. №4. – С. 40–45.

¹⁴ Хвостанцев, С.В Показатели развития адаптационного потенциала человека // Вестник Саратовской государственной юридической академии 2017. № 1.(114). – С. 223–230.

¹⁵ Бегинин, В.И. Особенности трудовых ценностей молодежи города Саратова // Саратовский государственный аграрный университет имени Н.И. Вавилова. 2018. – С. 293–298.

Одной из главных причин недостатка исследований на данную тему является недостаточное изучение трудящихся различных профессиональных категорий, сфер и форм занятости. К сожалению, существующие исследования в основном охватывают только определенные профессиональные категории или сферы занятости, оставляя без должного внимания другие секторы экономики. В результате возникает значительная прослойка недостающей информации, которая могла бы пролить свет на важнейшие аспекты трудового поведения работников в различных областях.

В рамках их исследовательской работы рассматривались вопросы, посвященные взаимосвязям трудовой деятельности человека с его внутренними установками и ценностями. Исследовались проблемы мотивации трудовой деятельности работников, удовлетворенности трудом и ценностные ориентации.

Цель исследования – выявить основные детерминанты трудового поведения населения на региональном уровне.

Задачи исследования:

- на основе изученных теоретических источников раскрыть сущность понятия «трудовое поведение»;
- раскрыть сущность стратегий трудового поведения населения в условиях кризисов и трансформаций российского общества;
- определить факторы, оказывающие влияние на трудовые стратегии жителей России;
- выявить детерминанты, влияющие на трудовое поведение в повседневных практиках жителей г. Саратова;
- провести сравнительный анализ типовых трудовых стратегий жителей России в конце XX- начале XXI вв;

Объект исследования – трудовое поведение жителей региона.

Предмет исследования – стратегии и детерминанты трудового поведения жителей региона.

Научная новизна исследования:

1. Установлено, что детерминанты трудового поведения представляют собой сложную систему, состоящую из множества элементов, таких как: мотивы и стимулы к труду, трудовые ценности и установки. На детерминанты трудового поведения, может влиять гендерный, поколенческий аспект, и те ценностные установки, которые люди приобретают на протяжении всех жизни.

2. Показано, что трудовые стратегии и набор трудовых ценностей респондентов могут изменяться в зависимости от социальной, экономической и политической ситуации в России, а также изменения могут зависеть от региональной специфики. Значительное влияние на отношение к трудовой деятельности оказывает общественное мнение, СМИ, мнение родных и близких.

3. Установлено и эмпирически доказано, что детерминанты трудового поведения жителей Саратовской области носят динамичный и противоречивый характер. С одной стороны, респонденты отмечают, что труд для них возможность саморазвития и творческая деятельность, но с другой стороны ориентированы на материальные аспекты в трудовой деятельности, в основе которых находится приумножение вещественного капитала и проявляется тенденция, ориентированная на увеличение дохода.

4. Проведен сравнительный анализ трудового поведения жителей России с конца XX- начало XXI вв. и жителей города Саратова в настоящее время.

Теоретическая и практическая значимость исследования.

Теоретическая значимость раскрывается в углублении и расширении социологического понимания концепции «трудовые стратегии», а также в анализе «детерминант трудового поведения» с акцентом на их содержательную характеристику.

Практическая значимость определяется возможностью использования достигнутых результатов при разработке экономической, социальной и культурной политики в вопросах трудовой сферы и улучшений условий труда на

региональном и муниципальном уровнях. В работе представлены практические рекомендации, направленные на формирование механизмов позитивных нематериальных ценностей для работников на примере г. Саратов Саратовской области.

Теоретико-методологической основой исследования. Исследование основано на системном, междисциплинарном, историческом и научном подходах. В магистерской работе был проведён анализ научной литературы, связанной с изучаемой проблемой. В процессе анализа использовались такие методы, как обобщение, сравнение, научный синтез, а также отбор и анализ фактов. Количественный метод сбора и обработки данных позволил работать с большим объёмом информации, что также является частью инструментов интеллектуальных систем. Теоретические положения магистерского исследования подтверждаются результатами социологического исследования ценностных ориентаций и детерминант трудового поведения, выполненного автором

Эмпирическая база исследования представлена результатами вторичных исследований, проводимых на базе ВЦИОМ^{16,17,18} и Института социологии РАН¹⁹ на всероссийском уровне. В рамках исследований, проводимых на региональном уровне база исследования представлена результатами вторичных исследований ЦРСИ СГУ^{20,21}. В 2024 году было

¹⁶ Козина, И.М., Абрамов, Р.Н., Климов, И.А. Человек на работе: мир труда в оценках россиян// СоциоДиггер. 2020. Август. Т.1. Выпуск 1: Труд и занятость. Расширенная подборка данных ВЦИОМ к тематическому выпуску «труд и занятость».

¹⁷ Андрианова, Е.В., Тарасова А.Н., Печеркина И.Ф. Мотивы и трудовые ценности молодежи: парадоксы развития//Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2018. № 3. С. 324–343.

¹⁸ Козина, И.М., Виноградова Е.В. Молодые инженеры: трудовые ценности и профессиональная идентичность //Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2016. № 1. С. 215–230.

¹⁹ Магун, В.С. Динамика трудовых ценностей российского населения (1991-2007) // Социально трудовые отношения: проблемы и перспективы: материалы Первого германо-российского форума «Формирование социальной политики». М., 2009. С. 88–101.

²⁰ Региональные трансформации: социологический мониторинг: Депривация в современной России и регионах Информационный бюллетень ЦРСИ СГУ. – Вып. 1- 2(20-21) / Под ред. Н.В. Шахматовой. – Саратов: Изд-во Сарат. ун-та, 2017. – 156с.

²¹ Региональные трансформации: социологический мониторинг: Образ жизни современных подростков: факторы амбивалентности. - Информационный бюллетень ЦРСИ СГУ.-Вып. 1-

проведено авторское социологическое исследование на тему «Основные детерминанты трудового поведения в повседневных практиках россиян: региональный аспект». Вероятностная квотная выборка составила 325 респондентов. Критерии отбора пол и возрастная категория респондентов. Обработка результатов опроса и статистический анализ данных проводился и осуществлялся с помощью лицензионной компьютерной программы SPSS – 19 на базе Центра региональных социологических исследований социологического факультета ФГБОУ ВО «СГУ имени Н.Г. Чернышевского».

Апробация результатов исследования. Основные положения работы, выводы и рекомендации были представлены на региональных конференциях: Всероссийская научно-практическая конференция с международным участием X Дыльновские чтения «Социология и современное общество: междисциплинарные подходы исследования». – Саратов: СГУ, 10 февраля 2023 г.; Всероссийская научно-практическая конференция с международным участием XI Дыльновские чтения «Социология и общество: социальные процессы, факторы и механизмы развития». – Саратов: СГУ, 23 апреля 2025 г.;

1. Меньшикова Я.О. Типовые стратегии трудового поведения и факторы их формирования: региональный аспект //Регион глазами студентов: Межвуз. сб. науч. работ студентов / под ред. Н.В. Шахматовой, И.А. Бегининой. – Саратов: Изд-во «Саратовский источник», 2024. – Вып. 24. – С. 68-70.

2. Меньшикова Я.О. Факторы, влияющие на трудовое поведение: гендерный аспект // Регион глазами студентов: Межвуз. сб. науч. работ студентов / под ред. Н.В. Шахматовой, И.А. Бегининой. – Саратов: Изд-во «Саратовский источник», 2025. – Вып. 25. – С. 63-65.

Структура работы состоит из введения, трех разделов, заключения, списка использованных источников, приложения.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обосновывается актуальность темы исследования, раскрывается степень её разработанности, определяется объект и предмет исследования, ставятся цель, задачи, определяются теоретико-методологическая и эмпирическая основа исследования.

В первом разделе «Теоретико-методологические основы изучения трудового поведения: социологический ракурс», рассмотрены такие понятия, как труд, ценность и трудовые ценности, стратегии трудового поведения, трудовое поведение. Представлены различные трактовки данных понятий и

выделены их основные особенности. Описано значение труда в роли источника воспроизведения общественных и личных благ, которое находит свое предназначение в создании и улучшении социального пространства, формировании и регулировании социальных процессов.

Описаны базовые категории понятия труд, выделены его основные характеристики и особенности. Были описаны различные трактовки понятия труд и даны научные подходы к изучению термина «труд» с точки зрения классической марксистской традиции, в качестве категории экономики, в ракурсе исторического материализма и с точки зрения социологии. В выпускной квалификационной работе рассмотрены базовые функции труда: потребительская, созидательная, социальная и многие другие.

Проанализированы особенности трудовой мотивации, а в сущности нематериальная мотивация, которая действует на ценностном уровне рабочего. В работе были описаны теории мотивации работников, которые делятся на содержательные и процессуальные²².

Проанализирована сущность термина ценность и описаны различные подходы к его интерпретации. Дана трактовка термина «трудовые ценности». Трудовые ценности определяются учеными как нормативные верования, которые были усвоены человеком, определяющие его поведение и формирующие социальные ожидания, включая и ожидания от работы и рабочей среды.²³

Описана сущность трудового поведения и описаны различные подходы авторов к классификации трудовых стратегий. Под трудовым поведением подразумевается единство групповых и индивидуальных действий и поступков человека, которые имеют определенную направленность и интенсивность действия. Проанализированы трактовки к определению термина «трудового поведения» разных авторов таких как: Верховин В.И., Афонин А.С., Михалкина

²² Золотова, А. С. Ценностные ориентации как фактор развития мотивации персонала // Евразийский научный журнал. 2015. № 4. С. 14–23.

²³ Финеган, Д.Э. Влияние личных и организационных ценностей на организационные обязательства // Журнал профессиональной и организационной психологии. [пер.с нем.]. М.: Дом. – 2000. – № 73(2). – С. 149–169.

Е.В и другие. Выделены особенности термина и описаны его характерные черты и структурные элементы. Проанализированы трактовки понятия «трудовая стратегия» с точки зрения зарубежных и отечественных авторов, выявлены основные черты и проанализированы разные классификации в делении трудовых стратегий.

Во втором разделе «Опыт практических эмпирических исследований, посвященных анализу трудовых стратегий и детерминантам трудового поведения» проанализированы результаты вторичных исследований таких организаций и социологических центров, как: ВЦИОМ²⁴, ФОМ²⁵, Институт социологии РАН²⁶, исследования которых посвящены наиболее значимым социальным проблемам. В рамках исследований, проводимых на региональном уровне база исследования представлена результатами вторичных исследований ЦРСИ СГУ²⁷. В рамках исследовательского интереса ученых раскрываются вопросы взаимосвязи труда и внутреннего мира человека, его ценностей и ориентиров. Изучаются проблемы мотивации трудовой деятельности человека, ценностных ориентаций работников и их удовлетворенности своим трудом. Исследователи направляли свой интерес на рассмотрение связи трудовой деятельности с реальными потребностями человека. По их мнению, следует приспособлять не человека к работе, а работу к человеку.

В результате проведенного анализа вторичных данных нами был составлен социально-демографический профиль участников исследования. Выявлены их установки относительно трудовой мобильности и общий уровень эмоционального состояния работников. Это позволяет более глубоко понять мотивацию и настроения респондентов в контексте их профессиональной

²⁴ Всероссийский центр изучения общественного мнения – российский исследовательский институт, проводивший опросы в социальной, политической и маркетинговой сферах. Работает с 1987 года.

²⁵ Некоммерческая российская организация, занимающаяся проведением социологических исследований.

²⁶ Научно-исследовательское учреждение Российской академии наук, выполняющее фундаментальные научные исследования и прикладные разработки в области социологии.

²⁷ ЦРСИ СГУ- исследовательский центр, учебная лаборатория для студентов и аспирантов социологического факультета СГУ.

деятельности. По полученным результатам был составлен социально-демографический портрет россиянина, ведущего трудовую деятельность. Были проанализированы взаимосвязи между трудовыми стратегиями, полом, возрастом, образованием и доходом респондентов.

Проведен сравнительных анализ трудовых ориентаций жителей России в конце 20 века и начала 21 века. Было отмечено, что респонденты придерживаются рыночной трудовой стратегии с ориентацией на обеспечение достатка и повышение уровня дохода. При сравнении 2 разных временных отрезков было выявлено, что опрошенные респонденты 21 века ориентированы на инноватизацию труда и привлечение новшеств в трудовые процессы, в то время как респонденты, конца 20 века склонны к корпоративной солидарности и стратегии внепроизводственной активности. Были описаны трудовые ценности и трудовая мотивация респондентов. Проанализирована степень удовлетворенности трудом респондентов и показаны факторы, влияющие на степень удовлетворенности трудом. Результаты исследования показывают, что респонденты имеют разнообразный индивидуальный набор трудовых ценностей. На наличие трудовых ценностей и их виды могут влиять разные факторы: пол, возраст, статусная позиция, удовлетворённость работой и многое другое.

В третьем разделе «Детерминанты трудового поведения населения в регионе». В соответствии с целью работы, определены основные детерминанты трудового поведения населения на региональном уровне, в 2024 году было проведено авторское социологическое исследование «Анализ отношения Саратовцев к трудовой деятельности». В ходе исследования методом анкетирования было опрошено 325 человек г. Саратова по квотной выборке. Цель исследования состояла в анализе основных детерминант трудового поведения населения на региональном уровне. Составлен социально-демографический профиль респондента. Описано отношение респондентов к трудовой деятельности, описаны мотивы трудовой деятельности и выявлены трудовые стратегии, которых придерживаются респонденты города Саратов.

Составлена иерархическая схема трудовых ценностей респондентов и выявлены типовые трудовые ценности. Проанализирована степень удовлетворенности трудом и описаны факторы, влияющие на степень удовлетворенности трудом.

Выявлено, что на трудовые стратегии и отношение к труду влияет множество факторов: пол, возраст, уровень образования. Описаны детерминанты, влияющие на отношение к труду и трудовые стратегии: уровень дохода, степень удовлетворенности трудом, профессиональная дифференциация работников, уровень удовлетворенности трудом, возможность принятия самостоятельных решений и способ выполнения рабочих обязанностей.

Для формирования положительных трудовых стратегий и трудового поведения в магистерской работе даны практические рекомендации для работодателей и для органов муниципальной власти на уровне города Саратов, которые позволят формировать мотивационные приоритеты в трудовой деятельности среди работников.

В заключении излагаются наиболее важные теоретические выводы и обобщения, формулируются основные итоги исследования.

В приложении представлен инструментарий исследования: анкета, кодировочная таблица.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, все задачи магистерской работы были решены, а именно: раскрыты сущность понятий «труд», «трудовые стратегии», «трудовые ценности» через анализ и систематизацию теоретико-методологических подходов к исследованию проблематики: изучены основные детерминанты трудового поведения; изучены типовые трудовые стратегии жителей региона и выявлены мотивы трудовой деятельности.

Исследование теоретико-методологических подходов показало, что труд и трудовая деятельность менялись на протяжении развития общества, начиная от осмысления труда как божьей кары, заканчивая позиционированием труда как деятельности, которая является самоцелью, позволяющей применять свои

знания и умения, создавать материальные и духовные блага. На трудовую детальность человека может оказывать влияние внешняя среда (экономическая, политическая ситуация, мнение окружающих) и внутренние факторы (ценности, мотивы).

Большинство ученых и исследователей определяют трудовые стратегии как основную составляющую жизненной стратегии, помимо этого в качестве основы формирования жизненной стратегии выступают образование и семья.

Трудовые стратегии состоят из следующих значимых структурных элементов: цель, способ достижения (планируемые действия для достижения цели), фактические действия, индивидуально-личностные качества (пол, возраст, ценности, мотивы), внешняя среда и обстоятельства (вероисповедание, семейный статус, институциональная среда и т.п.), время (отрезок, за который планируется достичь цели).

Трудовое поведение людей формируется на пересечении и стыке внутренних и внешних факторов. К внешним относятся общественные ожидания, экономическая ситуация в регионе, рабочая среда и т.д. К внутренним побудителям можно отнести: потребности, интересы, стремления, ценностные ориентиры, а также желания и мотивы. Трудовые ценностные ориентации представляют эмоционально окрашенные суждения, мнения и представления людей о трудовой деятельности.

Проведенное авторское социологическое исследование основных детерминант трудового поведения жителей региона показывает анализ различных стратегий трудового поведения и выявление значимых аспектов труда. Детерминанты трудового поведения жителей Саратовской области носят динамичный и противоречивый характер. С одной стороны, респонденты отмечают, что труд для них возможность саморазвития и творческая деятельность, но с другой стороны ориентированы на материальные аспекты в трудовой детальности, в основе которых находится приумножение вещественного капитала и проявляется тенденция, ориентированная на увеличение дохода.

Анализ представлений трудовой деятельности для респондентов позволил выявить, что большинство респондентов считают труд деятельностью, которая позволяет обеспечить достаток (31,4%) либо описывают труд, как творческую деятельность, в которой можно добиться успеха (28,9%).

Ценностные приоритеты респондентов в трудовой сфере ориентированы на достижение материального благополучия (68,6%), хорошего заработка (56,6%), возможность повышения квалификации, повышения профессиональных навыков (53,2%) и возможность общения с людьми (52,9%). Было выявлено, что у респондентов в основе трудовой деятельности проявляются гигиенические факторы. С увеличением уровня удовлетворенности трудом респонденты начинают воспринимать более широкий спектр мотивационных факторов, что позволяет перейти от инструментальных ценностей к эмоциональным и познавательным.

Было выявлено, что трудовое поведение формируется под воздействием различных факторов и детерминант. К факторам, оказывающим влияние на трудовое поведение можно отнести: пол, возраст, уровень образования, уровень дохода, должностная позиция, отрасль трудовой деятельности.

Детерминантами, влияющими на трудовое поведение, выступают отношение к труду, способ выполнения рабочих обязанностей, уровень удовлетворенности трудовой деятельностью, уровень материального положения, спектр трудовых ценностей, мотивация, социальные и экономические условия. Важными аспектами являются умственные и физические способности, ценности, отношения в коллективе и организационная культура.

На основе полученных выводов было предложено несколько рекомендаций для работодателей и муниципальных органов управления. Для развития мотивационных приоритетов у работников автор выделяет несколько направлений. Важно с раннего возраста формировать у людей понимание, что труд является основным средством для личного развития и совершенствования, а также способом создания благ не только для себя, но и для общества в целом.

Работодателям рекомендуется делать упор не только на материальную мотивацию персонала, но и на внутренние факторы, которые позволят получить высококвалифицированных и мотивированных специалистов. Труд должен быть творческим и инновационным, чтобы поддерживать стремление работников развивать и реализовывать свои способности. Вовлечение сотрудников в процесс принятия решений и обсуждение изменений в компании помогает сотрудникам чувствовать свою значимость и ответственность, как следствие работники будут заинтересованы в изменениях своей окружающей среды в позитивную сторону. Таким образом детерминанты трудового поведения носят динамичный и изменчивый характер и зависят от внутренних и внешних факторов.

Таким образом, проведенное исследование основных детерминант трудового поведения жителей региона способствует пониманию принципов формирования трудовых ценностных ориентаций и трудовых стратегий и задает направления поиска новых эффективных механизмов повышения трудовых ориентаций работников.