

СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

DOI: 10.14515/monitoring.2018.3.14

Правильная ссылка на статью:

Устинова К. А. Анализ «стимуляционного поля» творческой активности населения // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2018. № 3. С. 268—287. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.3.14>.

For citation:

Ustinova K. A. (2018) Analysis of “stimulating field” of people’s creative activity. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 3. P. 268—287. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.3.14>.



К. А. Устинова

АНАЛИЗ «СТИМУЛЯЦИОННОГО ПОЛЯ» ТВОРЧЕСКОЙ АКТИВНОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

АНАЛИЗ «СТИМУЛЯЦИОННОГО ПОЛЯ» ТВОРЧЕСКОЙ АКТИВНОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

ANALYSIS OF «STIMULATING FIELD» OF PEOPLE’S CREATIVE ACTIVITY

УСТИНОВА Ксения Александровна — кандидат экономических наук, научный сотрудник отдела исследования уровня и образа жизни населения, Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Вологодский научный центр РАН, Вологда, Россия.
E-MAIL: ustinova-kseniya@yandex.ru
ORCID: 0000-0002-6198-6462

Ksenia A. USTINOVA¹ — Cand. Sci. (Econ.), Researcher
E-MAIL: ustinova-kseniya@yandex.ru
ORCID: 0000-0002-6198-6462

¹ Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences, Vologda, Russia

Аннотация. Исследование основывается на данных мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, проведенного в 2016 г. специалистами Вологодского научного центра РАН. Анализ данных

Abstract. The article is based on the findings of a monitoring study of labor potential of the Vologda region population. The study was carried out by the experts of the Vologda Research Center in 2016. The analysis shows that cur-

показал, что население в большей степени восприимчиво к внешним стимулам, к творческой активности, которая возникает вследствие практической необходимости. Лишь незначительная группа населения рассматривает творческую деятельность в качестве стиля жизни. Показано, что эта группа населения в большей степени по сравнению с остальными ориентирована на выбор места работы, создающего условия для приобретения нового опыта и знаний, карьерного роста, самореализации, а в случае потери работы эта группа населения чаще направлена на переподготовку и повышение квалификации. Выявлено, что помимо ценности образовательного уровня и профессионального саморазвития для творческих людей важны достижение определенного социального положения, выстраивание партнерских отношений в трудовой сфере, общественная активность, то есть то, что связано с формированием социального капитала.

Ключевые слова: творческая активность, мотивация, материальные и нематериальные стимулы

Благодарность. Публикация подготовлена в рамках поддержанного РГНФ научного проекта № 17-22-01020 «Мотивационно-стимулирующий механизм творческой трудовой активности: сравнительный анализ России и Беларуси».

Введение

Вне зависимости от того, развивается фирма или сокращает свою деятельность в связи с падением спроса на продукцию, менеджер всегда заинтересован «вернуть» инвестированный им капитал [Gallagher, Einhorn, 1976]. Когда речь идет о человеческом капитале, то ключевым аспектом выступает мотивация персона-

rently the population is more susceptible to external stimuli and creative activity which arise from practical necessity. Only a small group of population considers creative activity as a lifestyle. It is shown that this group is oriented, to a greater extent than other groups, towards the job which offers conditions for knowledge acquisition, career development and self-realization. In case of a job loss this group is open to retraining and professional development. In addition to educational values and importance of professional development, it is important for creative people to achieve a particular social status, to build partnerships in a workplace environment and to have social activities, i. e. anything related to the formation of social capital.

Keywords: creativity, motivation, tangible and intangible incentives

Acknowledgment. The publication is prepared within the framework of the project supported by the Russian Foundation for Humanities (RGNF) (no. 17-22-01020 «Motivation and incentive mechanism for creative activity: a comparative analysis of Russia and Belarus»).

ла, которая позволяет обеспечить высокую производительность труда [Carragher, Gibbson, Buckley, 2006; Armstrong, 2010]. Для работодателя важным и наиболее ценным активом является компетентный, стабильный, хорошо мотивированный коллектив, готовый к продуктивной работе [Kreisman, 2002], в то время как низкая удовлетворенность трудом может приводить к прогулам, опозданиям, текучести кадров. Неудовлетворенность работой является главной причиной абсентеизма [Steers, Porter, Bigley, 1996]. Для выявления способов снижения абсентеизма исследователи анализируют связь между прогулами и удовлетворенностью работой (см., например [George, Jones, 2002]). Не повышая мотивацию сотрудников, работодатель рискует потерять ценные кадры и испытать трудности в привлечении талантливых кандидатов [Dessler, 2003].

То, что главный инновационный актив любой компании составляют люди, стали осознавать в конце 1980-х — начале 1990-х годов [Vracking, 1990; Gupta, Singhal, 1993]. В настоящее время основная проблема заключается в поиске не просто работников, а носителей интеллектуального ресурса, творчески мыслящих работников¹. По данным многочисленных исследований по инновационной проблематике², поиск и мобилизация человеческих ресурсов, недостаточная их квалификация и мотивация к труду рассматриваются как важнейшие барьеры на пути к внедрению инноваций [Tether et al., 2005]. В связи с этим важной исследовательской задачей становится изучение характеристик творческих работников с целью выделения стимулов проявления их инновационности.

Высокий уровень мотивации к инновационной деятельности рассматривается в качестве одного из индикаторов «преданности» работе и «погруженности» в нее [Eysenck, 1994]. Зачастую пишут о том, что предпосылкой для инноваций выступает мотивация, сформированная на основе действия внутренних факторов [Amabile, 1988; Frese et al., 1999; West, 1987], в то время как роль внешних стимулов ясна в меньшей степени [Harrison et al., 2006]. Результаты исследования влияния внешней среды на мотивацию свидетельствуют о том, что ее конструктивная оценка может усиливать склонность к инновациям. Считается, что практически любой внешний мотиватор, который способствует росту компетентности и не подрывает самоопределение, может усиливать внутреннюю мотивацию и тем самым — склонность к инновациям [Eisenberg, Cameron, 1997]. В одном из исследований [Sauerermann, Cohen, 2008] было проанализировано влияние мотивации на организационные инновации и на производительность, и выявлено, что внешние стимулы, такие как заработная плата, важны в меньшей степени по сравнению с внутренними мотивами, например, с устремленностью к интеллектуальным изменениям. Дальнейшие направления исследований могли бы быть связаны с определением влияния на склонность к инновациям таких аспектов внутренней мотивации, как рост профессионализма и реализация потенциала.

Теоретико-методические аспекты исследования

¹ Frymire B. (2006). The search for talent // The Economist. URL: <https://www.economist.com/node/8000879> (дата обращения: 18.05.2018).

² Например, European Innobarometer Survey, 2001. URL: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/422dfc5-cf90-4c88-b06b-bc3eb154305f> (дата обращения: 18.05.2018).

Как утверждают Елена Пандца и коллеги [Pandža et al., 2015: 102] со ссылкой на [Kasper, Mayrhofer, 2005; Güngör, 2011], повышение международной конкуренции и изменение рыночных условий (масштабный, сетевой характер рыночных отношений за счет развития электронных торговых площадок, расширение доступа к информации для участников социально-экономических отношений, снижение барьеров для вхождения на отраслевые рынки, увеличение скорости адаптации фирм к изменяющемуся спросу и др. [Ахтариева, 2008]) приводят к усилению давления на организации в сторону повышения их эффективности. В этом процессе ключевая роль отводится мотивации сотрудников [Pandža et al., 2015: 102], она влияет на поведение работника и степень удовлетворения как индивидуальных, так и коллективных потребностей [Tivković, 2006], на обеспечение в долгосрочной перспективе производительности труда и творчества сотрудников.

Повышение эффективности трудовой деятельности связано с пониманием того, что мотивирует сотрудников к изменениям в контексте решаемых ими задач [Bowen, Radhakrishna, 1991]. Одним из мотиваторов является размер вознаграждения, который зависит от производительности труда и размера организации [Bishop, 1987]. Размер организации рассматривается в качестве одного из факторов, влияющих на отклонение фактического уровня оплаты труда от рыночного [Sachs, Larrain, 1993; Ehrenberg, Smith, 2003]. Чем крупнее предприятие, тем большие заказы оно может выполнять, а такие работы с учетом их объема и сложности оплачиваются выше, кроме того, в таких предприятиях меньше средние административные расходы, приходящиеся на одного сотрудника. Соответственно заработная плата сотрудников может быть выше, чем на малых предприятиях [Ehrenberg, Smith, 2003].

Эффективная система поощрений может быть хорошим мотиватором, однако в случае вознаграждения, неадекватного выполняемой работе, демотивационный эффект заработной платы может увеличиваться. Кроме того, иногда с ростом размера оплаты труда ее мотивирующая функция может снижаться [Kovach, 1987]. Следует также учитывать, что по мере взросления на смену оплате труда приходит такой мотивационный фактор, как интерес к работе. Удовлетворенность сотрудников работой и ее отдельными аспектами, например, оплатой труда, зависит от возраста, что было показано еще четверть века назад в работе [Altimus, Tersine, 1973] — молодые люди младше 26 лет в меньшей степени по сравнению с остальными удовлетворены как работой в целом, так и ее отдельными аспектами, например, оплатой труда и возможностями для самореализации. С возрастом роль нематериальных аспектов возрастает, одним из важных мотивирующих факторов становится расширение возможностей для проявления себя, появляется ответственность, что может сопровождаться ростом заинтересованности сотрудников. Молодые выпускники не всегда могут найти квалифицированную работу, поскольку доступ к сегментам рынка труда, не соответствующим полученному образованию, ограничен, и требует сертификата о дополнительном обучении [Buchs, Helbling, 2016: 5]. Кроме того, зачастую представления молодежи о работе могут не совпадать с реальностью, что оказывает негативное влияние на удовлетворенность работой, однако при накоплении стажа ситуация меняется [Ashwathapa, 2005].

Существует довольно много исследований, в которых выявлены и другие факторы, оказывающие положительное влияние на мотивацию сотрудников [Мак, Sockel, 2001]. Если попытаться их ранжировать, то получится следующий перечень:

- интересная работа и удовлетворение от нее [Kovach, 1987];
- интересная работа, оплата труда и гарантии занятости [Harpaz, 1990];
- интересная работа, оплата труда, удовлетворение от проделанной работы, безопасность работы, хорошие условия труда, лояльность сотрудников, помощь с личными проблемами [Lindner, 1998];
- безопасность работы, хорошие отношения с начальством, оплата труда, доверительные отношения и сотрудничество с коллегами, возможности для социального развития [Safiullah, 2015: 81; Ölçer, 2005];
- оплата труда, безопасность работы, обучение и развитие, льготы, возможности для карьерного роста и развития, гибкая занятость, признание, интересная работа [Hossain, Hossain, 2012].

В обобщенном виде можно говорить о следующих факторах, влияющих на мотивацию сотрудников (см. табл. 1).

Таблица 1. Факторы, влияющие на мотивацию сотрудников

Фактор	Источник
Зарплата и другие финансовые стимулы	[Herzberg et al., 1959; Linder, 1998; Ölçer, 2005; Hossain, Hossain, 2012]
Возможности для карьерного роста и развития	[Herzberg et al., 1959; Linder, 1998; Hossain, Hossain, 2012]
Чувство командного духа и сотрудничества среди коллег и руководителей	[Herzberg et al., 1959; Linder, 1998; Ölçer, 2005]
Чувство, что работа ценится / официальное признание	[Herzberg et al., 1959; Linder, 1998; Hossain, Hossain, 2012]
Сложные и интересные работы	[Herzberg et al., 1959; Linder, 1998; Hossain, Hossain, 2012]
Безопасность труда	[Herzberg et al., 1959; Linder, 1998; Ölçer, 2005; Hossain, Hossain, 2012]
Хорошие условия труда	[Herzberg et al., 1959; Linder, 1998; Ölçer, 2005]
Гибкий рабочий график	[Hossain, Hossain, 2012]

Источник: составлено по [Safiullah, 2015: 83].

Как видно из таблицы, должны учитываться как финансовые, так и нефинансовые факторы, влияющие на мотивацию. Важным фактором выступает оплата труда [Bryan, Sell, 2011], однако для работников в ряде случаев важна не столько ее величина, сколько соотношение с оплатой труда других сотрудников [Armstrong, 2010]. В этом вопросе считается значимым достижение справедливости и равенства, особенно для работников, обладающих схожими квалификационными характеристиками [Robbins, 2005]. Положительную роль оплаты труда связывают еще и с тем, что увеличивается вероятность расходов населения на разные цели [Bryan, Sell, 2011]. Помимо финансовых факторов, важная роль должна отводиться и нефинансовым. Так, например, иногда отмечается, что заработная плата должна

использоваться в качестве одного из видов вознаграждения наряду с профессиональным признанием результатов и открывающимися будущими возможностями для профессионального роста [Clark, Oswald, 1996]. Среди нематериальных факторов можно отметить возможность работников участвовать в принятии решений, предоставление им независимости по некоторым вопросам [Ren, 2010].

Как пишет Елена Пандца с коллегами [Pandža et al., 2015: 2013], ссылаясь на [Kulić, 2005], все большее значение для сотрудника приобретают нематериальные факторы мотивации. Чаще отмечается необходимость комплексного подхода, в рамках которого сочеталось бы использование как финансовых, так и нефинансовых стимулов. Вместе с тем, такой подход применяется не всегда. Например, результаты исследования руководителей в Боснии и Герцеговине показывают, что только каждый шестой использует несколько методов мотивации своих сотрудников, что снижает возможности управления [Rahimić, Resić, 2012]. Даже несмотря на существование в теории разных мотивационных систем, в бизнес-среде, на практике, отсутствует единственно правильное решение проблемы обеспечения равной мотивации сотрудников [Rahimić, Resić, 2012]. Тем не менее примерно 77 % руководителей в Словакии считают, что оценка мотивации сотрудников важна, и ее необходимо проводить на регулярной основе [Korenková, Urbaníková, 2014].

Учитывая обозначенные проблемы, связанные с неоднозначностью результатов анализа влияния внешних и внутренних стимулов на склонность к творческой активности, в данном исследовании вновь поднимается эта проблематика. Среди внутренних параметров, свидетельствующих о склонности к творческой деятельности, в работе использованы «значимость отдельных компонентов при выборе места работы», «намерения населения (это входит в мои планы)», среди внешних — «степень готовности в случае необходимости к определенным действиям», «мероприятия в случае сокращения».

В качестве информационной базы исследования выступили данные мониторинга трудового потенциала, проведенного Вологодским научным центром РАН в 2016 г. Репрезентативность получаемой социологической информации обеспечивается использованием модели многоступенчатой районированной выборки с квотным отбором единиц наблюдения.

На первой ступени для обеспечения однородности выборочной совокупности выделены типичные экономические районы в составе Вологодской области. В структуру районирования вошли два города (Вологда и Череповец) и восемь муниципальных районов с различным уровнем социально-экономического развития (Шекснинский, Грязовецкий, Великоустюгский, Тарногский, Кирилловский, Бабаевский, Никольский и Вожегодский).

Информационной базой методики оценки уровня социально-экономического развития территорий является информация, публикуемая в сборниках службы государственной статистики по Вологодской области.

Для разделения муниципальных образований Вологодской области на группы по уровню социально-экономического развития были использованы 12 показателей, сгруппированных в два блока — показатели развития социальной сферы и показатели развития и эффективности экономики.

Показатели развития социальной сферы:

- обеспеченность населения врачами (врачей на 1000 чел. населения);
- естественный прирост / убыль на душу населения (разница между числом родившихся и умерших в расчете на 1000 чел. населения);
- продажа непродовольственных товаров населению (руб./чел.);
- среднемесячная заработная плата;
- розничный товарооборот на душу населения (руб./чел.);
- объем платных услуг населению (руб./чел.).

Показатели развития и эффективности экономики:

- совокупный объем производства продукции промышленности и сельского хозяйства в расчете на одного занятого в экономике (руб./чел.);
- уровень безработицы (в процентах к экономически активному населению);
- доля дотаций в доходах местного бюджета (в процентах от общего объема местного бюджета);
- расходы местного бюджета на душу населения;
- соотношение просроченной кредиторской и дебиторской задолженности предприятий;
- задолженность по заработной плате из-за отсутствия бюджетного финансирования (в процентах от общей задолженности).

По результатам вычисленного интегрального показателя и сравнения уровня социально-экономического развития районы Вологодской области были разбиты на три группы: с высоким, средним и низким уровнем социально-экономического развития. Следует отметить, что при разделении муниципальных образований Вологодской области на группы города Вологда и Череповец были заранее исключены.

Кроме того, при выборе районов учитывались и другие факторы: их удаленность от областного центра (Вологодский и Череповецкий районы не рассматривались как потенциальные районы для проведения опросов в силу их близости к областному центру и крупному промышленному городу соответственно), географическое положение (равнопредставленность районов в разрезе север–юг, запад–восток).

В итоге для проведения мониторинга общественного мнения кроме двух городов были отобраны восемь районов: три района с высоким и выше среднего уровнем развития (Шекснинский, Грязовецкий, Великоустюгский муниципальные районы), три района — со средним (Тарногский, Кирилловский, Бабаевский) и два с низким уровнем развития (Никольский, Вожегодский).

На следующем этапе выборочная совокупность была разделена с соблюдением квот для городской и сельской местности в каждом из опрашиваемых районов (кроме Тарногского, так как административный центр района Тарногский Городок — село). Для городов Вологда и Череповец дополнительно осуществлено районирование по городским (избирательным) округам.

Далее выборочная совокупность разбивается в соответствии с квотами по половозрастному составу населения.

Данная модель многоступенчатой выборки используется для большинства областных опросов, проводимых ВолНЦ РАН.

Так как предметом социологического исследования является состояние трудового потенциала региона, то для данного опроса необходимо соблюдение дополнительных условий, отражающих состояние рынка рабочей силы в Вологодской области — соблюдение пропорций между занятым, безработным (зарегистрированы на бирже труда) и экономически неактивным населением (студенты, учащиеся, домохозяйки и другие неработающие), определяемых по данным статистики. Объем выборки — 1457 респондентов трудоспособного возраста (мужчины 16—59 лет; женщины 16—54 лет).

На последнем этапе для уменьшения систематических смещений в выборку вносятся элементы случайного отбора — отбор респондентов осуществлялся случайным маршрутным методом. Анкетер последовательно обходит домохозяйства, расположенные на территории заданного участка (улицы). В выбранных домах опрашивается каждая пятая квартира (в пятиэтажных домах, в многоподъездных девяти- и десятиэтажных домах шаг равен 10), в частных домах опрашивается каждый третий дом. Если в квартире не оказалось жильцов или они отказались заполнять анкету, не подходят по полу/возрасту, то анкетер идет в следующую квартиру. И так до тех пор, пока не найдет квартиру, в которой люди согласятся заполнить анкету. Согласившемуся принять участие в опросе анкетер кратко объясняет цель опроса и анонимность сведений, полученных от респондента. Анкетер оставляет анкету респонденту для заполнения, договорившись о времени получения заполненной анкеты. Далее от этой квартиры анкетер отсчитывает пять квартир и продолжает распространять анкеты в том же порядке. Такой способ отбора респондентов обеспечивает процедуру **случайного** систематического отбора. Список домохозяйств не составляется заранее, а формируется анкетером непосредственно в ходе опроса, определение границ опрашиваемого района населенного пункта (задание улицы) необходимо во избежание пересечения маршрутов анкетеров, работающих в одном населенном пункте. Ошибка выборки не превышает 3%. Техническая обработка информации произведена в программах SPSS и Excel.

Таблица 2. Пример квотирования выборки для опроса «Трудовой потенциал» в 2016 г.

Территория	Всего	Город	Село	Мужчины					Женщины					Занятость		
				16—17 лет	18—24 лет	25—29 лет	30—49 лет	50—59 лет	16—17 лет	18—24 лет	25—29 лет	30—49 лет	50—54 лет	Занятое население	Безработные	Экономически неактивное население
Вологда	413	413	0	6	33	31	92	39	7	35	37	106	27	318	20	75
Грязовецкий район	111	69	42	2	6	8	28	18	2	5	6	27	9	85	5	20
Вожегодский район	49	20	29	1	3	3	12	8	1	2	3	12	4	38	2	9
Тарногский район	36	0	36	1	2	3	9	5	1	2	2	8	3	28	2	7

В качестве объекта исследования выбраны молодые люди в возрасте до 30 лет как обладающие наибольшим инновационным потенциалом.

Результаты исследования

Говоря о распространенности творческой активности, можно заключить, что молодые люди примерно в половине случаев не проявляются в творческом плане, лишь каждый четвертый занимается творчеством в случае практической необходимости, а каждый пятый — в условиях получения соответствующего поручения от начальства. То есть на склонность к творческой активности населения воздействие оказывают внешние условия. Из всей выборки только 5% молодых людей занимаются творчеством на постоянной основе, руководствуясь внутренними мотивами (см. табл. 3).

Таблица 3. **Распределение ответов на вопрос: «В какой мере для Вас в настоящее время характерно занятие творческой (рационализаторской, изобретательской и т. д.) деятельностью?» среди молодежи, %**

Вариант ответа	
Постоянно что-нибудь изобретаю, пишу, сочиняю и т. д. — это стиль моей жизни	5,4
Придумываю, изобретаю и т. д., когда передо мной возникает практическая необходимость что-нибудь сделать, а как — неизвестно, нет готовых решений	25,0
Придумываю, изобретаю, сочиняю и т. д., когда получаю соответствующее задание от начальства	21,0
Никогда ничего не предпринимаю, делаю то, чему меня научили раньше, или что подсказывают другие, о чем могу прочитать в книгах, справочниках и т. д.	48,7

Источник: данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области за 2016 г., ВолНЦ РАН.

Склонность к творчеству неодинакова в зависимости от принадлежности населения к той или иной социально-демографической группе. Например, судя по имеющимся данным, мужчины в большей степени, чем женщины, направлены на проявление творческой активности. Кроме того, с ростом образовательного уровня населения, а также в случае улучшения материального положения вероятность вовлеченности в творческую деятельность увеличивается (см. табл. 4).

Таблица 4. **Социально-демографический портрет населения, вовлеченного (невовлеченного) в творческую деятельность, %**

Социально-демографические характеристики	Степень, в которой для Вас характерно занятие творческой (рационализаторской деятельностью)	
	Постоянно что-нибудь изобретаю, пишу, сочиняю, это стиль моей жизни	Ничего не предпринимаю, делаю то, чему меня научили раньше
Пол		
Мужской	54,2	52,8
Женский	45,8	47,2
Возраст		
16—17 лет	4,2	12,4
18—24 лет	41,7	38,1

Социально-демографические характеристики	Степень, в которой для Вас характерно занятие творческой (рационализаторской деятельностью)	
	Постоянно что-нибудь изобретаю, пишу, сочиняю, это стиль моей жизни	Ничего не предпринимаю, делаю то, чему меня научили раньше
25—29 лет	54,2	49,5
Пол/возраст		
Мужчины 16—17 лет	4,2	6,9
18—24 лет	25,0	19,3
25—29 лет	25,0	26,6
Женщины 16—17 лет	0,0	5,5
18—24 лет	16,7	18,8
25—29 лет	29,2	22,9
Образование		
Неполное среднее	4,2	20,8
Средняя школа, в том числе ПТУ со средним образованием	16,7	29,6
Среднее специальное образование (техникум и др.)	20,8	25,5
Незаконченное высшее (не менее 3 курсов вуза)	12,5	8,3
Высшее	45,8	15,7
Семейное положение		
Состою в зарегистрированном браке и проживаю совместно с мужем (женой)	29,2	26,1
Состою в зарегистрированном браке и не проживаю совместно с мужем (женой)	0,0	1,4
Не состою в зарегистрированном браке, но проживаю совместно с мужем (женой)	12,5	8,7
Не состою в зарегистрированном браке, и не проживаю совместно с мужем (женой) (разведен(а))	0,0	5,0
Не замужем (холост)	58,3	58,7
Вдова(-ец)	0,0	0,0
Сколько у Вас детей?		
Нет детей	75,0	72,0
1 ребенок	20,8	17,9
2 детей	4,2	9,6
3 и больше детей	0,0	0,5
Какая из приведенных ниже оценок наиболее точно характеризует Ваши денежные доходы?		
Денег вполне достаточно, чтобы ни в чем себе не отказывать	13,0	3,3

Социально-демографические характеристики	Степень, в которой для Вас характерно занятие творческой (рационализаторской деятельностью)	
	Постоянно что-нибудь изобретаю, пишу, сочиняю, это стиль моей жизни	Ничего не предпринимаю, делаю то, чему меня научили раньше
Покупка большинства товаров длительного пользования (холодильник, телевизор) не вызывает у нас трудностей, однако покупка автомашины сейчас недоступна	0,0	8,9
Денег достаточно для приобретения необходимых продуктов и одежды, однако более крупные покупки приходится откладывать на потом	65,2	48,1
Денег хватает только на приобретение продуктов питания	21,7	35,5
Денег не хватает даже на приобретение продуктов питания, приходится влезать в долги	0,0	4,2
К какой категории Вы себя относите?		
Богатым	0,0	0,9
Людям среднего достатка	45,8	49,5
Бедным	37,5	30,7
Нищим	0,0	8,3
Затрудняюсь ответить	16,7	10,6

Источник: данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области за 2016 г., ВолНЦ РАН.

Помимо роста образовательного уровня одним из параметров, стимулирующих к творчеству, является степень соответствия профессии способностям и склонностям. В условиях обеспечения такого соответствия молодые люди более чем в 60 % случаев готовы на постоянной основе заниматься творчеством и изобретательством, в то время как в обратной ситуации таких практически втрое меньше (см. табл. 5).

Таблица 5. **Распределение ответов на вопрос: «Соответствует ли Ваша профессия (основная работа) Вашим способностям и склонностям?», %**

Вариант ответа	Степень, в которой для Вас характерно занятие творческой (рационализаторской деятельностью)	
	Постоянно что-нибудь изобретаю, пишу, сочиняю, это стиль моей жизни	Ничего не предпринимаю, делаю то, чему меня научили раньше
Да	61,1	64,8
Нет	22,2	16,4
Затрудняюсь ответить	16,7	18,8

Источник: данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области за 2016 г., ВолНЦ РАН.

Закономерна, с нашей точки зрения, ситуация, когда творческая активность определяется трудоустройством по специальности. Однако полученные данные это не подтверждают: более чем в 40 % случаев постоянный характер творчества и изобретательства обеспечивался в ситуации трудоустройства не по специальности, полученной в образовательной организации (см. табл. 6).

Таблица 6. **Распределение ответов на вопрос: «Работаете ли Вы по специальности, полученной в профессиональной образовательной организации (ВУЗе, ССУЗе, ПТУ)?»%**

Вариант ответа	Степень, в которой для Вас характерно занятие творческой (рационализаторской деятельностью)	
	Постоянно что-нибудь изобретаю, пишу, сочиняю, это стиль моей жизни*	Ничего не предпринимаю, делаю то, чему меня научили раньше
Нет, работаю по другой специальности	44,4	24,6
Да	33,3	42,9
Работаю по близкой (схожей) специальности	22,2	7,1
Не получал(а) специальности	0,0	25,4

* Ранжировано по значениям показателя по данному столбцу.

Источник: данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области за 2016 г., ВолНЦ РАН.

Если говорить о намерениях творческого населения, то первые позиции в этом перечне отводятся достижению высокого материального положения, а также профессиональному росту. Кроме этого, большое внимание имеет повышение культурного и образовательного уровня, а также творческий характер труда (65—74 % молодых людей в зависимости от выбранной позиции). Творческие люди с большей вероятностью готовы заняться предпринимательской деятельностью, добиться высокого социального положения, активно проявлять себя в общественно-политической деятельности, в то время как для другой группы населения эти аспекты важны в меньшей степени (см. табл. 7).

Таблица 7. **Намерения населения (вариант ответа «это входит в мои планы»), можно было выбрать несколько вариантов ответа, %**

Вариант ответа	Степень, в которой для Вас характерно занятие творческой (рационализаторской деятельностью)	
	Постоянно что-нибудь изобретаю, пишу, сочиняю, это стиль моей жизни*	Ничего не предпринимаю, делаю то, чему меня научили раньше
Добиться высокого материального положения (возможно богатства, если удастся)	78,3	59,9
Стать высококлассным специалистом, с которым считаются мои коллеги	78,3	41,7
Повысить свой культурный уровень	73,9	30,4

Вариант ответа	Степень, в которой для Вас характерно занятие творческой (рационализаторской деятельностью)	
	Постоянно что-нибудь изобретаю, пишу, сочиняю, это стиль моей жизни*	Ничего не предпринимаю, делаю то, чему меня научили раньше
Повысить уровень своих знаний, стать эрудированным человеком	70,8	32,6
Заняться (продолжать заниматься) творческим трудом (писать книги, изобретать и т.д.)	65,2	8,3
Продвинуться по службе, сделать карьеру	63,6	46,3
Расширить круг общения, обзавестись большим числом друзей, знакомых	56,5	39,4
Подлечиться, поправить свое здоровье	56,5	23,0
Укрепить свою нервную систему	56,5	21,7
Заняться предпринимательской деятельностью, открыть свое дело, стать фермером и т.д.	52,2	24,9
Занять высокое положение в обществе	47,8	30,6
Добиться общественного признания (получить награды, знаки отличия)	30,4	22,6
Заняться общественно-политической деятельностью, возможно, стать депутатом, одним из лидеров партии, движения, профсоюза и т.д.	30,4	3,7

* Ранжировано по значениям показателя по данному столбцу.

Источник: данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области за 2016 г., ВолНЦ РАН.

Несмотря на то что как для творческих людей, так и для тех, кто на систематической основе не проявляет себя в творческом плане, при трудоустройстве важная роль отводится уровню оплаты труда и стабильности компании, в первом случае чаще отмечается необходимость карьерного роста, самореализации и приобретения нового опыта, знаний и причастности к вопросам управления, в то время как во втором — достойные социальные гарантии и график работы (см. табл. 8).

Таблица 8. Значимость отдельных компонентов при выборе места работы (варианты ответа «очень важно» и «довольно важно»), можно было выбрать несколько вариантов ответа, %

Вариант ответа	Степень, в которой для Вас характерно занятие творческой (рационализаторской деятельностью)	
	Постоянно что-нибудь изобретаю, пишу, сочиняю, это стиль моей жизни*	Ничего не предпринимаю, делаю то, чему меня научили раньше
Стабильность / устойчивость компании	100,0	79,0
Высокий уровень оплаты труда	95,6	89,9
Возможность самореализации	91,3	62,6

Вариант ответа	Степень, в которой для Вас характерно занятие творческой (рационализаторской) деятельностью	
	Постоянно что-нибудь изобретаю, пишу, сочиняю, это стиль моей жизни*	Ничего не предпринимаю, делаю то, чему меня научили раньше
Возможность карьерного роста	87,5	66,9
График работы	86,3	80,3
Достойные социальные гарантии	78,3	81,4
Приобретение нового опыта и знаний	78,3	69,1
Причастность к решению вопросов управления	72,7	56,1
Высокая интенсивность работы	69,6	57,5
Самостоятельность и ответственность решений	68,2	63,3
Близость к дому	63,6	67,0
Известность компании / имидж	63,6	46,7
Величина компании	54,6	48,3

* Ранжировано по значениям показателя по данному столбцу.

Источник: данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области за 2016 г., ВолНЦ РАН.

Помимо того, что творческие люди направлены на непрерывное образование и духовное саморазвитие, еще у них в большей степени по сравнению с остальными проявлена готовность выстраивать партнерские отношения в трудовой сфере и своим трудом приносить пользу людям (см. табл. 9).

Таблица 9. Степень готовности в случае необходимости к определенным действиям (варианты ответа «готов в полной мере» и «скорее готов»), можно было выбрать несколько вариантов ответа, %

Вариант ответа	Степень, в которой для Вас характерно занятие творческой (рационализаторской) деятельностью	
	Постоянно что-нибудь изобретаю, пишу, сочиняю, это стиль моей жизни*	Ничего не предпринимаю, делаю то, чему меня научили раньше
Выстраивать партнерские отношения в сфере труда	91,7	67,0
Осваивать новые знания и навыки на протяжении всей своей жизни	91,7	57,3
Духовно расти и самосовершенствоваться	87,5	63,3
Развивать свой личностный потенциал	87,5	63,3
Приносить своим трудом пользу людям	87,5	62,4
Изучить при необходимости иностранный язык	79,2	45,5
Трудиться на благо страны	70,8	54,1
Организовать собственное дело, семейный бизнес	62,5	44,5

Вариант ответа	Степень, в которой для Вас характерно занятие творческой (рационализаторской) деятельностью	
	Постоянно что-нибудь изобретаю, пишу, сочиняю, это стиль моей жизни*	Ничего не предпринимаю, делаю то, чему меня научили раньше
Переехать в другой населенный пункт страны с более привлекательными условиями труда	54,2	40,4
Повышать свою профессиональную квалификацию за счет собственных средств	45,8	40,4

* Ранжировано по значениям показателя по данному столбцу.

Источник: данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области за 2016 г.

Ценность образовательного и профессионального уровня проявляется в том, что в случае потери работы творческие люди намного чаще по сравнению с остальными направлены на переподготовку и повышение квалификации. Наличие накопленного творческого потенциала позволяет им чаще задумываться о трудоустройстве в предпринимательский сектор (табл. 10).

Таблица 10. Мероприятия в случае сокращения, можно было выбрать несколько вариантов ответа, %

Вариант ответа	Степень, в которой для Вас характерно занятие творческой (рационализаторской) деятельностью	
	Постоянно что-нибудь изобретаю, пишу, сочиняю, это стиль моей жизни	Ничего не предпринимаю, делаю то, чему меня научили раньше
Найду работу в другом месте по своей нынешней профессии	55,6	67,2
Пойду на курсы переквалификации, буду осваивать ту профессию, которую предложат	44,4	14,1
Пойду работать по какой-нибудь другой из имеющихся у меня профессий	27,8	22,7
Пойду работать в малое предприятие по трудовому договору	16,7	7,8
Организирую свое малое предприятие	16,7	5,5
Займусь индивидуальной трудовой деятельностью, куплю патент, лицензию	5,6	2,3
Возьму в аренду или куплю участок земли для занятия фермерским хозяйством	5,6	0,8
Пойду учиться в дневной вуз или техникум	0,0	5,5
Возьму в аренду какую-нибудь мастерскую, киоск, буфет, булочную и т. д.	0,0	1,6
Другое	0,0	0,0

* Ранжировано по значениям показателя по данному столбцу.

Источник: данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области за 2016 г., ВолНЦ РАН.

Творческие люди по сравнению с остальными чаще признаются, что испытывают удовлетворенность жизнью (см. табл. 11).

Таблица 11. *Степень удовлетворенности жизнью, %*

Удовлетворенность жизнью	Степень, в которой для Вас характерно занятие творческой (рационализаторской деятельностью)	
	Постоянно что-нибудь изобретаю, пишу, сочиняю, это стиль моей жизни	Ничего не предпринимаю, делаю то, чему меня научили раньше
Вполне удовлетворен(а)	41,7	25,6
Скорее удовлетворен(а), чем нет	33,3	47,0
Скорее не удовлетворен(а)	12,5	8,8
Не могу сказать, удовлетворен(а) или нет	8,3	16,3
Совершенно не удовлетворен(а)	4,2	2,3

* Ранжировано по значениям показателя по данному столбцу.

Источник: данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области за 2016 г., ВолНЦ РАН.

На основе обобщения результатов некоторых зарубежных исследований в работе обосновывается, что недостаточная мотивация к труду наряду с квалификацией персонала может выступать в качестве одного из барьеров к творческой активности. Современный этап социально-экономического развития и переход к инновационной экономике предполагает использование комплексного подхода к мотивации персонала, сочетающего применение как материальных, так и нематериальных стимулов творческой активности, а также учет наряду с внешними внутренними аспектами мотивации населения.

В исследовании показано, что в настоящее время население в большей степени восприимчиво к внешним стимулам, это иллюстрирует тот факт, что творческая активность зачастую является следствием практической необходимости, в том числе связанной с решением производственных задач. В то время как внутренние аспекты становятся ведущими лишь для незначительной группы молодых людей, рассматривающих творческую деятельность в качестве стиля жизни. Для этой группы населения внешние стимулы, такие как оплата труда, важны в меньшей степени по сравнению с устремленностью к интеллектуальному развитию и совершенствованию себя в профессиональном плане (эти результаты соотносятся с выводами зарубежных авторов, таких как [Sauer mann, Cohen, 2008]). Эта особенность проявляется на разных этапах — как в период трудоустройства, так и, например, в случае потери работы. При трудоустройстве творчески активная молодежь в большей степени по сравнению с остальными ориентирована на выбор места работы, создающего условия для приобретения нового опыта и знаний, карьерного роста, самореализации, а в случае потери работы эта группа населения чаще направлена на переподготовку и повышение квалификации. В ходе исследования было выявлено, что не только рост образовательного уровня как такового, но и обеспечение более полного соответствия между профессией, спо-

собностями и склонностями положительно воздействует на творческую активность молодежи. Помимо ценности образовательного уровня и профессионального саморазвития для творческих людей важно достижение определенного социального положения, выстраивание партнерских отношений в трудовой сфере, общественная активность, то есть то, что связано с формированием социального капитала.

Список литературы (References)

- Ахтариева Л. Г. Системная модернизация региональной рыночной инфраструктуры [Электронный ресурс]// Проблемы современной экономики. 2008. № 3 (27). URL: <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=2137> (дата обращения: 18.05.2018).
- Akhtaryeva L. G. (2008) Systemic modernization of the regional market infrastructure. *Problems of modern economics*. No. 3 (27). URL: <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=2137> (accessed: 05/18/2018) (In Russ.)
- Altimus C. A., Tersine R. J. (1973) Chronological Age and Job Satisfaction: The Young Blue Collar Worker. *Academy of Management Journal*. Vol. 16. No. 1. P. 53—66. <https://doi.org/10.5465/255042>.
- Amabile T. M. (1988) A model of creativity and innovation in organizations. *Research in Organizational Behaviour*. Vol. 10. P. 123—167.
- Armstrong M. (2010) *A Handbook of Human Resource Management Practice*. 10th ed. Kogan Page: London.
- Ashwathapa K. (2005) *Human Resource Management* (5th ed.). Tata: McGraw Hills.
- Bishop J. (1987) The recognition & Reward of Employee Performance. *Journal of Labor Economics*. Vol. 5. No. 4. Part 2: The New Economics of Personnel. P. 313—351.
- Bowen B. E., Radhakrishna R. B. (1991) Job satisfaction of agricultural education faculty: A constant phenomena. *Journal of Agricultural Education*. Vol. 32. No. 2. P. 16—22.
- Bryan C., Sell L. (2011) Job Satisfaction, Work Environment, and Rewards: Motivational Theory Revisited. *Labour*. Vol. 25. No. 1. P. 1—23. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-9914.2010.00496.x>
- Buchs H., Helbling L. A. (2016) Job opportunities and school to work transitions in occupational labour markets. Are occupational change and unskilled employment after vocational education interrelated? *Empirical Research in Vocational Education and Training*. 8: 17. P. 1—18. <https://doi.org/10.1186/s40461-016-0044-x>.
- Carraher S. M., Gibson J. W., Buckley M. R. (2006) Compensation satisfaction in the Baltics and the USA. *Baltic Journal of Management*. Vol. 1. No. 1. P. 7—23. <https://doi.org/10.1108/17465260610640840>.
- Clark A. E., Oswald A. J. (1996) Satisfaction and Comparison Income. *Journal of Public Economics*. Vol. 61. No. 3. P. 359—382. [http://dx.doi.org/10.1016/0047-2727\(95\)01564-7](http://dx.doi.org/10.1016/0047-2727(95)01564-7).

Dessler G. (2003) *Human Resource Management*. 9th ed. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.

Eisenberg R., Cameron J. (1997) Detrimental effects of reward: Reality of myth? *American Psychologist*. Vol. 2. No. 1. P. 1153—1166. <https://doi.org/10.1177/108705479700200115>.

Ehrenberg R. G., Smith R. S. (2003) *Modern Labor Economics. Theory and Public Policy*. 8th edition. Pearson Education, Inc.

Eysenck H. J. (1994) The measurement of creativity. In: M. Boden (Ed.), 'Dimensions of Creativity.' Cambridge, MA: MIT Press. P. 199—242.

Frese M., Teng E., Wijnen C. J. D. (1999) Helping to improve suggestion systems: predictors of making suggestions in companies. *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 20. No. 7. P. 1139—1155. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199912\)20:7<1139::AID-JOB946>3.0.CO;2-I](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199912)20:7<1139::AID-JOB946>3.0.CO;2-I).

Gallagher W. E., Einhorn H. J. (1976) Motivation Theory and Job Design. *The Journal of Business*. Vol. 49. No. 3. P. 358—373. <http://dx.doi.org/10.1086/295857>.

George J. M., Jones G. R. (2002) *Understanding and Organizational behavior*. (3rd ed.). New Jersey: Prentice Hall.

Güngör P. (2011) The relationship between reward management system and employee performance with the mediating role of motivation: A quantitative study on global banks. *Procedia — Social and Behavioral Sciences*. Vol. 24. P. 1510—1520. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.09.029>.

Gupta A. K., Singhal A. (1993) Managing Human Resources for Innovation and Creativity. *Resource Technology Management*. Vol. 36. P. 41—48. <https://doi.org/10.1080/08956308.1993.11670902>.

Harrison M. M., Neff N. L., Schwall A. R., Zhao X. (2006) A Meta-analytic Investigation of Individual Creativity and Innovation. Paper presented at the 21st Annual Conference for the Society for Industrial and Organizational Psychology, Dallas, Texas.

Harpaz I. (1990) The importance of work goals: an international perspective. *Journal of International Business Studies*. No. 21. P. 75—93.

Herzberg, F., Mausner, B., Snyderman B. (1959) *The motivation to work*. New York: Wiley.

Hossain M. Kamal, Hossain A. (2012) Factors Affecting Employees Motivation in Fast Food Industry: The Case of KFC UK LTD. *Research Journals of Economics, Business and ITC*. Vol. 5. No. 1. P. 22—29.

Pandža J., Đeri L., Galamboš A., Galamboš T. (2015) Two-factor Analysis of Employee Motivation at «Postal Traffic — Department in Novi Sad». *European Journal of Economic Studies*. Vol. 12. No. 2. P. 101—111.

Kasper H., Mayrhofer W. (2005) *Personální management. Řízení. Organizace*, Prague

Korenková M., Urbaníková M. (2014) Increase of company efficiency through the investment to the employees and its quantitative valuation. *Procedia — Social and Behavioral Sciences*. Vol. 110. P. 942—951. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.940>.

Kovach K. A. (1987) What motivates employees? Workers and supervisors give different answers. *Business Horizons*. Vol. 30. No. 5. P. 58—65.

Kreisman B. J. (2002). Insights into Employee Motivation, Commitment and Retention. White Paper. Insights Denver.

Kulić T. (2005). Menadžment ljudskih potencijala. Radnička Štampa. Belgrade.

Linder R. J. (1998) Understanding Employee Motivation. *Journal of Extension*. Vol. 36. No. 3. URL: <https://www.joe.org/joe/1998june/rb3.php> (accessed: 18.05.2018).

Mak B. L., Sockel H. (2001) A confirmatory factor analysis of IS employee motivation and retention. *Information & Management*. Vol. 38. No. 5. P. 265—276. [https://doi.org/10.1016/S0378-7206\(00\)00055-0](https://doi.org/10.1016/S0378-7206(00)00055-0).

Ölçer F. (2005) Departmanlı mağazalarda motivasyon üzerine bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. Vol. 25. P. 1—26.

Rahimić Z., Resić E. (2012). Determining the level of management competences in the process of employee motivation. *Procedia — Social and Behavioral Sciences*. Vol. 41. P. 535—543. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.04.066>.

Ren T. (2010) Value Congruence as a Source of Intrinsic Motivation. *Kyklos*. Vol. 63. No. 1. P. 94—109. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-6435.2010.00462.x>.

Robbins S. P. (2005) Organizational behavior. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.

Sachs, J. D., Larrain, F. (1993) Macroeconomics in the Global Economy. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.

Sauermann H., Cohen W. M. (2008) What makes them tick? Employee motives and firm innovation. NBER Working Paper N14443.

Safiullah A. B. (2015) Employee Motivation and its Most Influential Factors: A study on the Telecommunication Industry in Bangladesh. *World Journal of Social Sciences*. Vol. 5. No. 1. P. 79—92.

Steers R., Porter L., Bigley G. (1996). Motivation and leadership at work (6th ed.). New York: McGraw-Hill Companies, Inc.

Tether B., Mina A., Consoli D., Gagliardi D. (2005) A literature review on skills and innovation. How does successful innovation impact on the demand for skills and how do skills drive innovation? CRIC report for the Department of trade and Industry. ESRC Centre for Research on Innovation and Competition University of Manchester, Manchester.

Ћivković M. (2006) Ekonomika poslovanja. University Megatrend, Belgrade.

Vracking W. J. (1990) The Innovative Organization. Long Range Planning. Vol. 23. No. 2. P. 94—102. [https://doi.org/10.1016/0024-6301\(90\)90204-H](https://doi.org/10.1016/0024-6301(90)90204-H).

West M. A. (1987) Role innovation in the world of work. British Journal of Social Psychology. Vol. 26. No. 4. P. 305—315. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8309.1987.tb00793.x>.