ciple of separateness, based on a clear institutional allocated (ownership, control mechanisms) and organizational determinants. But state and business can interact through public-private partnerships on the public procurement market (more precisely, quasi-market). The author has proved the characteristics of partnership cooperation between the state and business, rated importance of different methods of localization of corruption schemes in the process of bidding for public procurement.
Keywords: *the dichotomy of public and private sectors, the market of public procurement, public-private partnership, Sustainable Public Procurement, partnerships, corruption model, methods of preventing corruption, public control.*

УДК 331.101.32

ВЗАИМОСВЯЗЬ МЕЖДУ УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬЮ ТРУДОМ И РЕЗУЛЬТАТАМИ ТРУДА В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОГО МОНИТОРИНГА

Слинков Анатолий Михайлович кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента и маркетинга, Институт управления Белгородского государственного национального исследовательского университета (308000, Россия, г. Белгород, ул. Победы, 85). E-mail: slinkov@bsu.edu.ru

Аннотация

В статье проведен анализ научных подходов к вариациям формирования удовлетворенности трудом. Установлено, что удовлетворенность трудом формируется комплексом психологических и ситуационных факторов. В зависимости от уровня удовлетворенности / неудовлетворенности трудом возникают определенные последствия, отражающие характеристики мотивационного состояния работника. Исследуются варианты взаимосвязей между удовлетворенностью трудом и результатами труда. Обосновывается необходимость учета категории «отношение к труду». Представлена модель взаимосвязей между удовлетворенностью трудом, отношением к труду и результатами труда. Проведенный в статье анализ позволил сформулировать собственное видение места удовлетворенности трудом в системе социально-трудового мониторинга.

Ключевые слова*: удовлетворенность трудом, отношение к труду, результат труда, мониторинг.*

Комплексное исследование удовлетворенности трудом как интегральной научно-практической категории менеджмента ориентируется на изучение удовлетворенности трудом как психологического состояния и как результатов оценки работниками факторов трудовой ситуации. Подобный подход был представлен в проведенных нами ранее исследованиях [1] и отражает такую композицию формирования удовлетворенности трудом на личностно-ситуационном уровне, которая интерпретирует взаимосвязь и взаимозависимость психологических и ситуационных факторов (рис. 1).

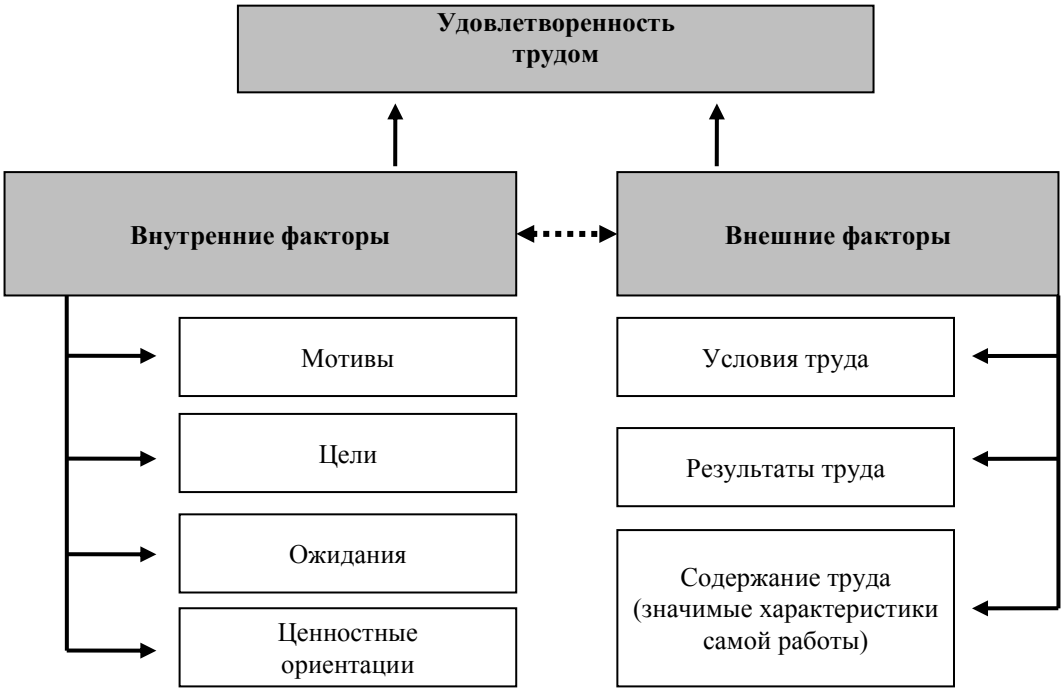


Рис. 1. Формирование удовлетворенности трудом

Перечень факторов, формирующих удовлетворенность трудом, не претендует на полноту, указывая на необходимость системного анализа факторов влияния по двум направлениям: внутренним факторам, обуславливающим идентичность работника и внешним факторам, обусловленным трудовой ситуацией. Аналогичные подходы, с некоторыми отличиями в перечне факторов влияния, использовались при проведении многих исследований в области удовлетворенности трудом, реализованных учеными различных научных направлений: социологии, психологии, экономики и т.д. [2]. Вместе с тем, проблематика исследования не может быть ограничена только поиском факторов влияния, следует, особенно с позиций менеджмента, направлять фокус исследований на выявление динамики изменения удовлетворенности трудом и ее последствий. Определение взаимосвязи между той или иной степенью (уровнем) удовлетворенности трудом и трудовой активностью работников (рис. 2) имеет значительный интерес для практики управления и актуализирует необходимость проведения прикладных исследований.



Рис. 2. Концептуальная модель удовлетворенности трудом

Сообразно логике модели исследование феномена удовлетворенности трудом следует осуществлять по четырем основным направлениям: исследование личностных, ситуационных факторов, уровня удовлетворенности трудом и соответствующих ему последствий. В рамках настоящего исследования акцент поставлен именно на выявлении последствий удовлетворенности (неудовлетворенности) трудом.

По нашему мнению, данные последствия могут быть интерпретированы посредством таких категорий, как мотивация (включая демотивацию), активность – пассивность, действие – бездействие. На практическом уровне неудовлетворенность трудом зачастую связывают с проблематикой текучести кадров, абсентеизмом, низкой лояльностью персонала организации, в то время как удовлетворенность трудом – с повышением эффективности трудовой деятельности, ростом качества труда и т.д. Вместе с тем наличие четкой взаимосвязи между этими явлениями не всегда прослеживается столь однозначно. Как отмечали известные исследователи проблематики удовлетворенности трудом В.А. Ядов и А.А. Киссель (1974 год): «Трудноразрешимая проблема, с которой сталкиваются все изучающие эту область, заключается в том, что не обнаруживается однозначной связи между уровнем удовлетворенности работой и реальным производственным поведением работника... Можно сказать, что это последнее обстоятельство создало подлинно кризисную ситуацию в исследованиях удовлетворенности трудом и работой» [3]. Ситуация не изменилась коренным образом и за истекшие полвека, как результат – многочисленные выводы исследователей о недостаточной практической направленности исследований удовлетворенности трудом (см., например Ф.Н. Ильясов [4], А. Бюссинг [5], Э.Э. Галимова [6], Т.Ю. Иванова [7], А.Л. Темницкий [8], И. Чабелкова [9]).

Важную роль при решении данного вопроса приобретает взаимосвязь между удовлетворенностью трудом и результатами труда. Как представляется, данная причинно-следственная связь может быть реализована следующим образом:

1) Удовлетворенность трудом как причина, обуславливающая результаты труда. В качестве пример подобного, традиционного для науки подхода могут выступать результаты Хоуторнского эксперимента и соответствующие положения Школы человеческих отношений.

2) Результаты труда как причина удовлетворенности трудом. Противоположный подход, который, в частности, обоснован в исследовании вопросов трудовой мотивации Л. Портера и Э.Лоулера: «Хорошая результативность труда может привести к наградам, которые в свою очередь приводят к удовлетворенности» [10].

3) Отсутствие однозначной взаимосвязи между удовлетворенностью трудом и результатами труда также может рассматриваться как один из возможных вариантов. К такому выводу приходят исследователи, гипотезы которых о корреляции между этими феноменами не подтверждаются в ходе проведенных исследований. Пример ложных корреляций удачно представлен К. Макконнел, С. Брю: «Еще одна логическая ошибка в экономическом мышлении заключается в допущении, будто просто в силу того, что одно событие предшествует другому, первое обязательно служит причиной второго. … Петух кричит перед рассветом, но это не означает, что петух вызвал восход солнца! При анализе различных групп эмпирических данных особенно важно не смешивать корреляцию с причинностью. Корреляция – это технический термин, указывающий на то, что соотношение двух групп данных носит системный и взаимозависимый характер; например, можно обнаружить, что когда возрастает X, возрастает также и Y. Но это не обязательно означает, что X служит причиной Y. Связь здесь может быть чисто случайной или порождаться каким-либо другим фактором Z, не включенным в анализ» [11]. Подобное обоснование позволяет сделать вывод о возможности такой взаимосвязи между удовлетворенностью трудом и результатами труда, которая обусловлена третьим фактором.

4) Опосредованная (косвенная) взаимосвязь между удовлетворенностью трудом и результатами труда. Подобная зависимость обусловлена третьим фактором, необходимость учета которого обязательно должна быть учтена исследователями: «Наблюдается ложная корреляция, т.е. зависимость между двумя переменными обусловлена отношением этих переменных к третьей переменной, причем динамично изменяющейся» [12]. Игнорирование подобной возможности значительно снижает ценность проводимых исследований, упрощая их задачи.

Использование последнего подхода к определению взаимосвязи между удовлетворенностью трудом и результатами труда позволяет сформировать следующую гипотезу: отношение к труду выступает в качестве фактора, опосредующего взаимосвязь между удовлетворенностью трудом и результатами труда. В настоящее время при изучении проблематики удовлетворенности трудом исследователи редко обращаются к научной категории отношение к труду, либо относят эту категорию к разряду личностных или ситуационных факторов. По этому поводу очень точно отмечает М.А. Слюсарянский: «Исследование отношения к труду может строиться на двух принципиально отличных друг от друга подходах, которые можно довольно точно характеризовать в зависимости от того, какой элемент человеческой деятельности берется за основу изучения. Первый подход связан с изучением факторов труда, т.е. внешних по отношению к личности характеристик труда, которые и вызывают, как и предполагается в рамках такого подхода, определенное отношение к труду. Однако возможен и другой подход к рассматриваемой проблеме. Он подразумевает в качестве объекта изучения не сам

труд, не его объективные характеристики и стороны, а личность и ее мотивы к труду» [13, с. 140].

Учитывая вышесказанное, отношение к труду, по нашему мнению, следует рассматривать в качестве значимого фактора формирования взаимосвязи между удовлетворенностью трудом и результатами труда. Более того, невозможно четкое отождествление отношения к труду с личностными либо ситуационными факторами в силу очевидности взаимосвязи с каждой из них.

Интеграция категории «отношение к труду» в систему «удовлетворенность трудом – результаты труда» представлена на рисунке 3.

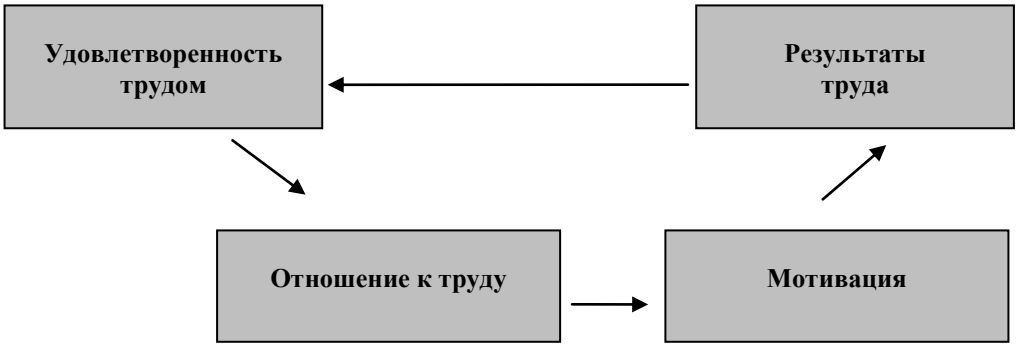


Рис. 3. Модель взаимосвязей между удовлетворенностью трудом и результатами труда

Представленная модель опирается на следующую логику: удовлетворенность трудом обусловливает соответствующее отношение к труду, которое, в свою очередь, формирует некоторое состояние трудовой мотивации и обеспечивает достижение определенных трудовых результатов. Достигнутые результаты труда, в свою очередь, оказывают корректирующее воздействие на уровень удовлетворенности работника трудом. Таким образом, удовлетворенность трудом выступает также в роли обратной связи в системе трудовой мотивации – она создает основу для зарождения будущих мотивационных процессов, предоставляя человеку возможность взвесить целесообразность новых действий [14, с. 99].

Подобный подход имеет важное значение для интерпретации удовлетворенности трудом в рамках управленческой науки и практики, позволяя опираться на анализ отношения к труду как индикатора в системе эффективности управления персоналом на предприятии. Таким образом, многогранность и многоаспектность категории «удовлетворенность трудом», многовариантность ее взаимосвязей с результатами труда и ее индикативные возможности указывают на необходимость учета удовлетворенности трудом в качестве интегрального показателя, характеризующего социально-трудовую сферу организации [15], что позволяет рассматривать удовлетворенность трудом в качестве объекта социально-трудового мониторинга.

Литература

1. *Slinkov A.M.* The comparative analysis of research approaches to the definition and content of job satisfaction // Экономика и предпринимательство. 2016. № 5 (70). С. 807-811.

2. *Грудистова Е.Г.* Управление организационной культурой // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент. 2009. № 21 (154). С. 64–74.
3. *Ядов В.А., Киссель А.А.* Удовлетворенность работой: анализ эмпирических обобщений и попытка их теоретического обоснования // Социологические исследования. 1974. № 1. С. 78–87.
4. *Ильясов Ф.Н.* О целесообразности и содержании исследований удовлетворённости трудом // Социологический журнал. 2013. № 3. С. 130–138.
5. *Бюссинг А.* Управление человеческими ресурсами / Под ред. М. Пула, М. Уорнера. – СПб.: Питер, 2002. – 1200 с.
6. *Галимова Э.Э.* Исследование роли эмоциональных составляющих в системе оценки удовлетворённости трудом и эффективности труда персонала // Образование и саморазвитие. 2011. Т. 3. № 25.
7. *Иванова Т.Ю., Рассказова Е.И., Осин Е.Н.* Структура и диагностика удовлетворенности трудом: разработка и апробация методики // Организационная психология. 2012. Т. 2. № 3. С. 2–15.
8. *Темницкий А.Л.* Удовлетворенность работой на предприятии как определяющий фактор качества трудовой жизни рабочих России / А.Л. Темницкий // Современный менеджмент. Проблемы, гипотезы, исследования. Сборник научных трудов. Вып.4: в 2 ч. Ч. 2. – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012.
9. *Чабелкова И., Киселева Л.С., Стрелковский В.* Исследование влияния социально-демографических характеристик работников на удовлетворенность трудом (на примере Чешской Республики) // Экология человека. 2015 № 4. С. 39–46.
10. *Lawler E.E., Porter L.W.* The effect of performance on job satisfaction. / Industrial Relations, 7. 1967. p. 23. "Briefly stated, good performance may lead to rewards, which in turn lead to satisfaction".
11. *Макконнелл К.Р., Брю С.Л.* Экономикс: Принципы, проблемы и политика. В 2 т.: Пер. с англ. Т. I. – Т., 1993. 399 с.
12. *Judge T.A., Thoresen C.J., Bono J.E., Patton G.K.* The Job Satisfaction-Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review / Psychological Bulletin. 2001, Vol. 127. No. 3. P. 379. «A spurious correlation is observed when the relationship between two variables is due to the relation of these variables to a third, unmeasured variable».
13. *Слюсарянский М.А.* Отношение к труду и личность наемного работника // Власть. 2012. № 6. С. 140–144.
14. *Слинков А.М.* Мотивация трудовой деятельности. – Братск: ГОУ ВПО «БрГУ», 2010. – 171 с.
15. *Игнатова Т.В., Слинков А.М.* Декомпозиция социально-трудовой сферы как объекта управленческого мониторинга // Известия Кабардино-Балкарского научного центра РАН. 2016. № 2 (70). С. 118-125.

Slinkov Anatoly Mihailovich, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of management and marketing department, Belgorod National Research University (85, Pobeda St., Belgorod, 308000, Russian Federation). E-mail: slinkov@bsu.edu.ru

RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND RESULTS OF JOB WITHIN THE SYSTEM OF SOCIO-LABOR MONITORING

Abstract

The article analyzes the scientific approaches to variations in the formation of job satisfaction. The authors found that job satisfaction is determined by a complex of psychological and situational factors. Depending on the level of job satisfaction (dissatisfaction), there are certain consequences that reflect the characteristics of the labor motivation. The authors investigated the options for the relationship between job satisfaction and results of job. The article actualized category "attitude to job". The author presents a model of the relationship between job satisfaction, to job and results of job. The above article analysis allowed to formulate their own vision of the place of job satisfaction in the socio-labor monitoring system.

Keywords: *job satisfaction, attitude to job, results of job, monitoring.*

УДК 339.138:470.620

КОММУНИКАЦИОННЫЕ МОДЕЛИ И ТЕХНОЛОГИИ ПРОДВИЖЕНИЯ ИМИДЖА КУРОРТНОЙ ТЕРРИТОРИИ

Авджян Георгий Дмитриевич кандидат исторических наук, доцент кафедры организации и планирования местного развития, Кубанский государственный университет (350149, Россия, г. Краснодар, ул. Ставропольская, 149). E-mail: kadet_67@ mail.ru

Аннотация

Статья посвящена осмыслению коммуникационных моделей, применяемых при продвижении имиджа курортной территории. Определено, что в рамках существующих коммуникационных моделей могут применяться различные инструменты и технологии. Показано, что в последнее время для продвижения курортной территории широкое распространение получает такая технология, как директ-маркетинг, которому свойственны максимально возможная конверсия, низкие издержки и возможность абсолютной измерения результата.

Ключевые слова: *коммуникационная технология, медиавоздействие, маркетинг, директ-маркетинг, туристско-рекреационная территория.*

Бурное развитие сферы туризма и рекреации стало достаточно важным социально-экономическим явлением XXI века. Уровень развития данной сферы, её динамика в значительной степени зависят от эффективного продвижения имиджа туристско-рекреационных территорий. Решение этой задачи обуславливает необходимость исследования системы продвижения имиджа территории, выявления наиболее важных элементов формирования территориального бренда. Для понимания её сути представляется целесообразным определить её базовые коммуникационные технологии. К ним можно отнести.

1. Коммуникационные технологии, описываемые психологической моделью Комстока [1, с.7]. Данная модель описывает определённые ментальные процессы, имеющие место при просмотре телепередач. Модель показывает, что поведение персо-