

**Тема проекта:** Границы нормальной продолжительности рабочего дня и переработки в восприятии наемных работников

**Авторы проекта:** Бейлина Е., Кантер Д., Клементьев А., Лялина Н., студенты 3 курсы образовательной программы «Социология»

**Научный руководитель:** Маркин М.Е., преподаватель кафедры экономической социологии

### **Постановка проблемы исследования**

Согласно законодательству Российской Федерации, максимально возможная продолжительность рабочей недели составляет 40 часов, а при сверхурочной работе прибавка к длительности не должна превышать 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год [Трудовой кодекс РФ].

Можно предположить, что бóльшая часть работающих людей предпочтет не находиться на рабочем месте больше заявленного в законодательстве максимума. Действительно, в экономической теории труд рассматривается как антиблаго, издержка, которая необходима для производства товаров и услуг [Адамчук и др., 1999] Однако в постсоветской России наблюдается тенденция роста среднего количества трудовых часов работающих россиян. Так, в период 1992-2000 гг. трудовая нагрузка возросла с 153 до 171 часов в месяц. В 2000 г. почти половина работников трудилась больше «нормы»: 28% - 42-56 часов; 18% - более 56 часов в неделю [Денисова, 2004]. Согласно исследованиям «Росстата», более четырех с половиной миллионов россиян в 2013 году провели на рабочем месте больше разрешенных законом 40 часов в неделю, при этом 40% из них потратили на работу более 51 часа [Структура занятых в экономике...].

В современном мире происходит все большее сужение сферы производства и расширение сферы услуг, труд связан в основном с интеллектуальной деятельностью: производством и обработкой информации [Стребков, Шевчук, 2009]. Восьмичасовой рабочий день вполне вписывался в фордистскую систему организации производства, когда большая часть работников была занята физическим трудом [Томин, 2014]. Однако встает вопрос: считают ли сами работники восьмичасовой рабочий день нормой в условиях современности? Как они воспринимают задержку на рабочем месте дольше установленного законодательно срока? Если восьмичасовой рабочий день является нормой в сознании людей, то каковы мотивы неоплачиваемых переработок?

### **Цель исследования**

Выявить границы нормальной продолжительности рабочего дня и переработки в восприятии наемных работников.

### **Задачи исследования:**

1. Выявить представления наемных работников о нормальной продолжительности рабочего дня.
2. Выявить, что наемные работники воспринимают как переработку.
3. Описать мотивы наемных работников работать сверх интернализированной нормы.

### **Объект и предмет исследования**

**Объектом исследования** выступают наёмные работники, занятые в частных и государственных компаниях города Москвы (включая фрилансеров).

**Предмет исследования** – границы нормальной продолжительности рабочего дня и переработки в восприятии наёмных работников.

### **Определение понятий**

Под термином «наёмные работники» мы понимаем людей, работающих в компаниях по трудовому договору или контракту.

Под «фрилансером» будет подразумеваться независимый профессионал высокой квалификации, который не состоит в штате организаций и не включен в традиционные трудовые отношения, а самостоятельно реализует свои услуги на рынке различным клиентам, не являясь субподрядчиком единственного заказчика [Стребков, Шевчук, 2009: 9].

Норма труда определяется нами как продолжительность рабочего дня, которую человек считает нормальной.

Понятие «переработка» будет пониматься как превышение нормы труда.

### **Теоретическая основа исследования**

Впервые о нормировании рабочего дня заговорило само рабочее движение и его идеологи. Индустриальная революция в Европе, и, в частности, Великобритании привела к тому, что средний рабочий день составлял 12-16 часов. Постепенно профсоюзы стали влиятельными настолько, чтобы активно лоббировать сокращение трудового дня [Кузьминов и др., 2005]. Короткий рабочий день идеологически обосновывал Роберт Оуэн, настаивая сначала на 10,5, а потом и на 8 часах труда в день. Он критиковал отношение к работнику как к «второстепенной машине» и верил в концепцию *tabula rasa*. По Оуэну, склад характера и личность полностью зависят от внешних условий. Он полагал, что среди рабочих процветает пьянство и воровство, потому что они вынуждены работать больше 12 часов в день, соглашаясь на низкую оплату труда, антисанитарию рабочих мест и пр. Огласку получила выведенная им формула «8 часов работы, 8 часов восстановления, 8 часов сна» [Вознесенская, 1958]. Идеи Оуэна были переняты Марксом

и Энгельсом. В 1866 году экономисты призвали к введению 8-часового рабочего дня на конгрессе международного товарищества трудящихся: «Оно [ограничение рабочего дня] необходимо как для восстановления здоровья и физической силы рабочего класса, который составляет основной костяк каждого народа, так и для обеспечения рабочим возможности умственного развития, дружеского общения между собою, социальной и политической деятельности» [Маркс, 1960: 196].

В России рабочий день впервые был законодательно ограничен уже в конце XIX века, также под напором рабочего движения – до 11,5 часов. Великая Октябрьская социалистическая революция дала начало социалистическому эксперименту, в рамках которого был установлен восьмичасовой рабочий день [Кузьминов и др., 2005].

Восьмичасовой рабочий день был введен и Фордом в 1914 г., чтобы рабочие смогли найти время и средства для потребления товаров массового производства [Шевчук, 2002: 52]. Фордистской системе организации производства свойственны нацеленность на массовое производство стандартизированных товаров и стремление к увеличению производительности труда путем соединения авторитарного управления и технологии конвейерного производства, строящегося на основе узкой специализации труда и стандартизации трудовых операций. В эпоху фордизма происходит сокращение квалифицированной рабочей силы благодаря автоматизации производства, и преобладают формальная, полная формы занятости [Колесниченко, 2014].

При существовании оппозиции между трудом и досугом, работники, по большей части занятые физическим трудом, не стремились задерживаться на рабочем месте дольше установленных восьми часов [Golden, 2009].

В 1970-х годах достиг расцвета постфордистский способ организации производства, для которого характерны следующие особенности: сужение сферы производства и расширение сферы услуг, стремление к развитию креативности и инновационности, высокие требования к качеству и стилю индивидуализированных товаров, децентрализация и повышение уровня автономии работников, включение контроля менеджеров над трудом рабочих, командная работа над проектами, наличие дедлайнов, отказ от оппозиции труда и досуга. [Колесниченко, 2014; van Echtelt, P. et al, 2009].

То, как организована работа в эпоху постфордизма, способствует тому, что работники остаются на работе дольше, чем официально требуется, не получая за это надбавку [van Echtelt, P. et al, 2007]. Командная работа над проектами, когда каждый ответственен не только перед собой, но и перед командой, наличие дедлайнов, высоких требований к качеству работы – все это приводит к тому, что работники принимают

решение выполнить задание до конца, прежде чем уйти, задержаться на работе с целью дожидаться важного звонка из-за границы, не уходить с важной конференции только потому, что официально время работы закончено [van Echtelt, P. et al, 2009]. Успех команды сильно зависит от уровня кооперации и обмена информацией среди членов команды. Ошибка или отсутствие одного работника влияет не только на его собственный результат работы, но и на успех всей команды. Чтобы поддерживать высокую эффективность труда команды, коллеги могут задерживаться на работе, чтобы исправить ошибки или выполнить ту часть работы, которую должен был сделать отсутствующий человек [Jirjahn, 2008; Bell and Hart, 1999].

Считают ли сами наемные работники, трудящиеся в условиях постфордизма, что они, оставаясь на рабочем месте больше восьми часов в день, перерабатывают? Считают ли они необходимость задержаться на работе «ненормальным» явлением? Если наемные работники действительно считают вышеописанное поведение переработкой, то интересным представляется выявить их мотивы.

Мотивы переработок изучались в рамках нескольких социальных наук. Обзор работ из области психологии позволил выявить несколько возможных причин для развития феномена трудоголизма и, как следствие, возникновения переработок: это, во-первых, особенности семейного воспитания индивида, во-вторых, такие личностные качества как перфекционизм, уверенность в собственных силах, целеустремленность и сознательность, в-третьих, разнообразные личные проблемы, неприятные жизненные ситуации и эмоций [Ильин, 2011; Burke, Davis, Flett, 2008; Bozionelos, 2004; Liang, Chu, 2009; Ng et al., 2007; Robinson, 1998].

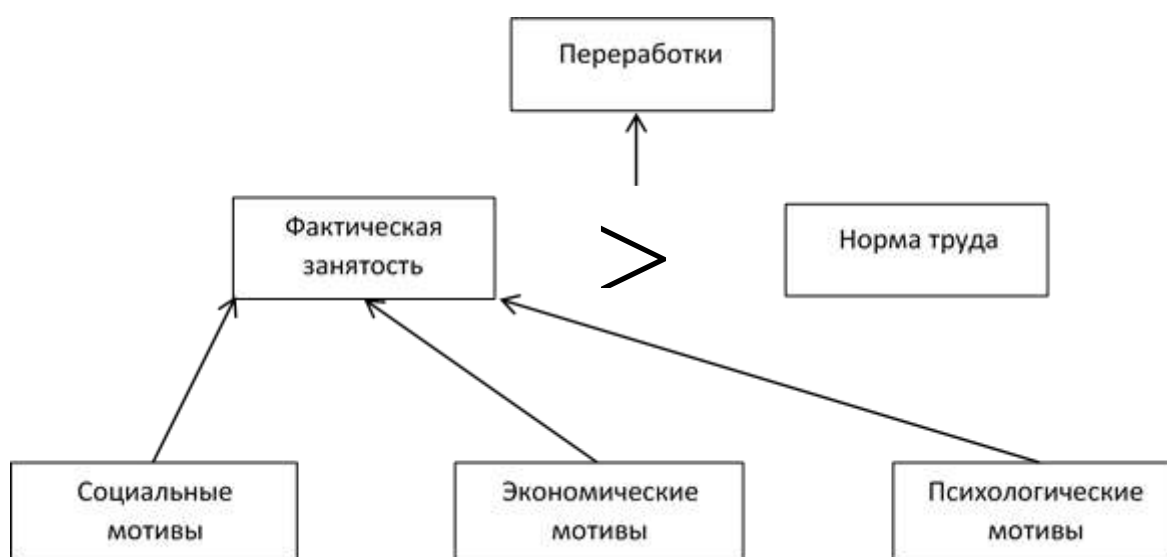
Экономисты, говоря о неоплачиваемой переработке, так или иначе, приходят к выводу, что, несмотря на отсутствие каких-либо вознаграждений за дополнительные часы работы, сотрудникам компенсируется их потраченное время получением выгод в долгосрочном периоде [Pannenberg, 2005; van Echtelt, P. et al, 2007]. Чтобы получить надбавку к заработной плате, повышение по работе или просто не попасть под сокращение и сохранить своё место работы, сотрудники должны найти способ показать мотивированность и эффективность своего труда, «сигнализировать» начальнику о своей ценности. Именно неоплачиваемая переработка, по мнению некоторых экономистов, является таким сигнализированием [Anger, 2008; Babbar and Aspelin, 1998].

Сравнительное рассмотрение нормативно-этических систем в различающиеся периоды российской истории показало, что отношение к труду как к социальной миссии может выступать причиной своеобразного «обесценивания» заработной платы - индивид, веря в важность своей работы как таковой или в необходимость помощи коллективу, не

рассматривает материальную компенсацию за потраченные усилия как нечто значимое, и потому готов к неоплачиваемому труду. Такая “асимметрия” обмена между работником и работодателем может интерпретироваться через советское наследие - 25-30 лет назад никакого “работодателя” идеологически не существовало, на его место вставляли абстрактный “народ” или “коммунистическое будущее” [Магун В.С., 1998].

Обобщая рассмотренные источники, можно сказать, что переработка является продуктом целого ряда предпосылок: на микроуровне это психологические особенности индивида, в то время как в более крупном масштабе переработкам способствуют институциональные и экономические изменения, а также значительные сдвиги в культуре труда. Парадоксально то, что введение нормированных рабочих часов, за которое боролись рабочие индустриальной эпохи, в наши дни становится формальностью для самих трудящихся, которые работают больше без видимого принуждения. Создаётся впечатление, что законодательная норма является конструктом атавистическим; современные работники из него "выросли". Этот взгляд на исследовательскую проблему лёг в основу формирования идеи, задач и гипотез исследования, способа толкования его основных концептов.

#### Концептуальная схема исследования



#### Методология

**Выборка:** Проведенный обзор существующих работ показал, что различные категории наёмных работников, вероятно, обладают разными представлениями о норме труда и значении переработок. Ключевыми параметрами, разделяющими людей на категории являются возраст, пол и сектор занятости. Мы полагаем, что учёт этих переменных поможет собрать релевантные, насыщенные данные.

*Возраст работника.* Люди старшего возраста, рожденные и выросшие во времена Советского Союза, могли интернализировать специфические представления о труде, отличные от тех, которые усваивались последующими поколениями [Магун, 1998]. Таким образом, в выборку необходимо включить как информантов старше 40 лет, так и тех, чья социализация проходила уже в условиях рынка, то есть, людей 20 - 30 лет.

*Пол работника.* Различия в типичных социальных ролях мужчин и женщин в современном российском обществе могут оказать влияние на структуру занятости и, в том числе, на феномен переработок. Так, женщины могут чаще отказываться от переработок в пользу выполнения работы по дому, ухода за детьми и т.д. Следовательно, в выборку необходимо включить как женщин, так и мужчин [Snir, Harpaz, 2006].

*Сектор занятости.* Существующие исследования показывают наличие связи между существованием переработок и сектором экономики (государственный или частный), в котором трудится индивид, поэтому имеет смысл включить в выборку работников из обоих секторов экономики [Snir, Harpaz, 2006].

Так как в процессе исследования нам важно описать как можно больше разнообразных представлений работников о норме труда, было принято решение включить в выборку информантов, чей труд организован по схеме, отличной от стандартного восьмичасового рабочего дня. Исходя из этого, в выборку было решено включить фрилансеров, работников, которые самостоятельно формируют свой рабочий день, преподавателей, чей режим труда, хотя и предполагает стандартную восьмичасовую занятость, в действительности не всегда ей соответствует.

В ходе исследования планируется взять 20 полуструктурированных интервью. Важно отметить, что, несмотря на декларирование предполагаемого необходимого количества информантов, выборка носит открытый характер, её разработка продолжается в ходе полевой работы до состояния "смыслового насыщения".

Планируемый для реализации тип выборки - целевая выборка с максимальной вариацией. Поскольку наша исследовательская концепция заключается в анализе представлений различных работников о норме, такая выборка позволит выявить наибольшее возможное число представлений.

**Ограничения исследования:** В современной российской действительности усердная работа зачастую является социально одобряемой [Ильин, 2011]. Одно из ограничений исследования заключается в том, что информанты могут предоставлять ложную или социально одобряемую информацию об объёме своей работы. Этот фактор будет учтён при составлении гайда, однако элиминировать его вряд ли удастся.

### Список используемой литературы

1. *Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е.* Экономика и социология труда: Учебник для вузов. — М.: ЮНИТИ, 1999.
2. *Вознесенская В.А.* Экономические воззрения великих социалистов-утопистов Запада. — Изд-во социально-экон. лит-ры. 1958.
3. *Гершуни Д.* Экономическая социология: либеральные рынки, социальная демократия и использование времени // Экономическая социология. 2000. Т.1. №2. С. 73-82.
4. *Денисова Ю.С.* Трудовые перегрузки как тенденция в рабочем процессе // Социологические исследования. 2004. № 5. С. 100-107.
5. *Ильин Е.П.* Работа и личность. Трудоголизм, перфекционизм, лень. — СПб.: Питер, 2011.
6. *Колесниченко М.Б.* Постмодернистский и производственный труд в социологии. // Вестник ПНИНУ. Социально-экономические науки. 2014. № 3 (24). С. 63-68.
7. *Кузьминов Я. и др.* Институты: от заимствования к выращиванию // Вопросы экономики. 2005. Т. 5. С. 5-27.
8. *Магун В.С.* Российские трудовые ценности: Идеология и массовое сознание // Мир России. 1998. № 4. С. 113-144.
9. *Маркс К.* Инструкция делегатам Временного Центрального Совета по отдельным вопросам // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Т. 16, 1960. С. 194-203.
10. Статья 152. Оплата сверхурочной работы / Трудовой кодекс Российской Федерации // *Консультант Плюс*. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/c6eeef5fbf30c0b7f380760295dd5d0b47730bdb/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/c6eeef5fbf30c0b7f380760295dd5d0b47730bdb/). Ссылка проверена 13.10.2015 г.
11. Статья 91. Понятие рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени / Трудовой кодекс Российской Федерации // *Консультант Плюс* URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/bd14ccccf0a1f074ef104e82522f7e2dea04d651f/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/bd14ccccf0a1f074ef104e82522f7e2dea04d651f/). Ссылка проверена 13.10.2015 г.
12. *Стребков Д.О., Шевчук А.В.* Фрилансеры в информационной экономике: как россияне осваивают новые формы организации труда и занятости (по результатам Первой всероссийской переписи фрилансеров) / Препринты. Высшая школа экономики. Серия WP4 "Социология рынков". 2009.
13. Структура занятых в экономике по фактической продолжительности рабочей недели // Федеральная служба государственной статистики. URL: [http://www.gks.ru/bgd/regl/b14\\_61/IssWWW.exe/Stg/4-02.doc](http://www.gks.ru/bgd/regl/b14_61/IssWWW.exe/Stg/4-02.doc). Ссылка проверена 13.10.2015 г.
14. *Томин Л.В.* Особенности социально-экономической динамики постфордизма // Политика, государство и право. 2014. № 4. URL: <http://politika.snauka.ru/2014/04/1570> Ссылка проверена 12.11.2015 г.
15. *Шевчук А.В.* Постфордистские концепции как исследовательская программа // Экономическая социология. 2002. Т. 3. № 2. С. 46-61.
16. *Anger S.* Overtime work as a signaling device // Scottish Journal of Political Economy. 2008. Vol. 55 (2). PP. 167-89.
17. *Babbar S., Aspelin David J.* The Overtime Rebellion: Symptom of a Bigger Problem? // The Academy of Management Executive. 1998. Vol. 12 (1). PP. 68-76.

18. *Bell David N.F., Hart Robert A.* Unpaid Work // *Economica*. 1999. Vol. 66, № 262. PP. 271-290.
19. *Bozionelos N.* The Big Five of personality and work involvement // *Journal of Managerial Psychology*. 2004. Vol. 19. PP. 69–81.
20. *Burke R. J., Davis R. A., & Flett G. L.* Workaholism types, perfectionism and work outcomes // *The Journal of Industrial Relations and Human Resources*. 2008. Vol. 10. PP. 30–40.
21. *Golden L.* A brief history of long work time and the contemporary sources of overwork // *Journal of Business Ethics*. 2009. Vol. 84 (2). PP. 217-227.
22. *Jirjahn U.* On the Determinants of Shift Work and Overtime Work: Evidence from German Establishment // *British Journal of Industrial Relations*. 2008. Vol. 46 (1). PP. 133-168.
23. *Liang Y., & Chu C.* Personality traits and personal and organizational inducements: Antecedents of workaholism // *Social Behavior and Personality*. 2009. Vol. 37. PP. 645–660.
24. *Mazzetti G., Schaufeli W.B., Guglielmi D.* Are workaholics born or made? Relations of workaholism with person characteristics and overwork climate // *International Journal of Stress Management*. 2014. Vol. 21 (3). PP. 227-254.
25. *Ng T. W. H., Sorensen K., & Feldman D.* Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension // *Journal of Organizational Behavior*. 2007. Vol. 28. PP. 111–136.
26. *Pannenberg M.* Long-Term Effects of Unpaid Overtime: Evidence for West Germany // *Scottish Journal of Political Economy*. 2005. Vol. 52(2). PP. 177-193.
27. *Robinson B.E.* Workaholism: Bridging the gap between workplace, sociocultural, and family research // *Journal of Employment Counseling*. 2000. Vol. 37. PP. 31–47.
28. *Snir R., Harpaz I.* The workaholism phenomenon: A cross-national perspective. *Career Development // International*. 2006. Vol. 11. № 5. PP. 374-393.
29. *Van Echtelt P., Glebbeek A., Lewis S., Lindenberg S.* Post-Fordist work: a man's world? Gender and Working Overtime in the Netherlands // *Gender and Society*. 2009. Vol. 23. № 2. PP. 188-214.
30. *Van Echtelt P., Glebbeek A., Wielers R., Lindenberg S.* The puzzle of unpaid overtime: can the time-greediness of post-Fordist work be explained? // *Competing claims in work and family life* / eds. Van der Lippe, T. & Peters, P. - Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2007. PP. 125 – 142.



## Гайд

Добрый день! Меня зовут \_\_\_\_\_ . Мы проводим социологическое исследование. Нас интересует, как и сколько люди работают.

Все данные будут анализироваться в обобщенном виде, без указания конкретных имен.

Правильных и неправильных ответов быть не может, нас интересует именно Ваше мнение, Ваши практики и Ваш опыт. Поэтому большая просьба высказывать именно свое мнение, даже если оно различается, по Вашим представлениям, с общепринятым.

Чтобы не упустить ничего важного из нашей беседы, я буду записывать её на диктофон. С этими записями буду работать только я, они не будут воспроизводиться в какой-либо другой аудитории.

**ВВОДНАЯ ЧАСТЬ. О СЕБЕ**

*Расскажите немного о себе.*

**Возраст.** Сколько Вам лет?

**Образование.** Какое у Вас образование? (Колледж, институт и т.д.)

**О ЛИЧНОМ**

**Выбор будущей профессиональной траектории.** Как Вы выбирали свою будущую специальность? Как решали, в какой вуз поступить? Самостоятельно ли Вы принимали эти решения? (*Если нет*: с кем Вы советовались?)

**Особенности воспитания/взросления:**

**Успеваемость и её значимость.** На какие оценки Вы учились в школе/университете? Насколько важным для Вас было получить хорошую оценку?

**Родительское влияние на успехи.** Спрашивали ли Вас родители про оценки в школе, и если да, как часто? Заставляли ли учиться? Беспokoились об успехах в школе? А в университете?

**О ПРЕДЫДУЩИХ МЕСТАХ РАБОТЫ**

*Давайте поговорим о Ваших предыдущих местах работы.*

Где Вы работали, на каких должностях, что входило в Ваши обязанности? Почему Вы уходили с этих позиций?

**НЫНЕШНЕЕ МЕСТО РАБОТЫ. ОБЩИЕ ВОПРОСЫ**

**Работа.** Кем Вы работаете сейчас, на какой должности? Как долго Вы работаете в этой компании; на этой должности?

**Род работы.** Что именно представляет собой Ваш труд? Это работа с числами или бумагами / умственный труд или планирование / креативная работа, творческий труд / физический труд / общение, продажи и т.д.?

**Сектор компании (частный/государственный).** Ваша компания государственная или частная?

**Стаж работы на позиции.** Как давно Вы работаете на этом месте?

**Причины выбора места работы.** Почему Вы выбрали именно это место работы? Были ли у Вас какие-то альтернативы? В чём преимущество выбранной Вами альтернативы (*особые бонусы, привилегии – например, хороший соцпакет, близость к дому, интересные задачи, карьерный рост и т.д.*)?

**Как работа была найдена.** Как Вы нашли эту работу? Прибегали ли Вы к помощи родственников, друзей, знакомых?

**Условия работы.** Вы работаете в офисе или как-то иначе? (из дома/в машине/в офисе/на заводе/на Бали) Есть ли у Вас трудовой договор? Прописано ли в трудовом договоре, какое количество часов Вы должны отработать?

**Рабочий день.** Как обычно проходит Ваш рабочий день? Работа ровно с 9 до 6 или как-то по-другому? Все ли дни одинаковые? Возможно, есть несколько различающихся «типичных» рабочих дней?

**Серость и структура зарплаты.** Вы получаете зарплату по безналичному расчёту? Является ли Ваша зарплата или какая-либо её часть неофициальной? Из чего складывается оплата Вашего труда – получаете ли Вы фиксированную ежемесячную выплату, практикуется ли почасовая оплата, оплата по результатам работы по проекту, бонусы и т.д.?

**Удовлетворённость зарплатой.** Довольны ли Вы своей зарплатой?

**Удовлетворённость работой.** Нравится ли Вам работа? Удовлетворены ли Вы (коллективом; компанией, должностью и т.д.)? Почему?

**Карьерные амбиции.** Планируете ли идти вверх по карьерной лестнице? (*Если да:* что для этого делаете?)

**Планы по смене работодателя.** Насколько долго планируете оставаться в этой компании? Куда хотите пойти в дальнейшем? Почему?

**Стабильность должности.** Стабильно ли Ваше рабочее место, не грозит ли увольнение, сокращение? (*Если грозит:* «Легко ли Вам будет найти другое место работы с похожими условиями?».)

**Престиж, социальная одобряемость работы.** Как Вы считаете, Ваша должность «престижна», ей можно гордиться? Вы довольны своим положением? Что Ваши близкие/знакомые/друзья говорят о Вашей работе?

## О НОРМАЛЬНОЙ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ РАБОЧЕГО ДНЯ

**Нормальный рабочий день.** Рабочий день нормальной длительности - это какой? Рабочая неделя? Время или интенсивность работы – что для Вас важнее? Как, по-вашему, где граница, больше которой работать неправильно?

**Нормальный vs. Реальный.** Как Вы считаете, Вы работаете слишком много, нормально или скорее меньше нормы? Вы лично перерабатываете? Лично для Вас переработка - это когда ...? (*вопрос на уточнение, вряд ли будем задавать напрямую*)

**Если перерабатывает.** Почему Вы перерабатываете? Это Ваше добровольное желание или Вас что-то вынуждает? *Если вынуждает,* то, что именно.

**Если не перерабатывает.** Вы бы хотели работать больше/дольше? Почему да/нет? Что может изменить Ваше решение?

*Давайте поговорим немного о том, как работают люди вокруг Вас.*

Работают ли Ваши коллеги больше или меньше Вас? Вы считаете, они работают достаточно/слишком много/мало? А что насчёт начальников?

Есть ли у Вас подчиненные, если да, то сколько? (*Если да:* работают ли Ваши подчинённые больше или меньше Вас? Вы считаете, они работают достаточно/слишком много/мало?)

Знаете ли яркие примеры “перерабатывающих” из Вашего окружения (в том числе друзья, родственники, знакомые не с Вашей работы)?

**Комфортный рабочий день.** При какой продолжительности рабочего дня Вы бы чувствовали себя комфортно? Опишите идеальный режим работы.

## КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА/КОРПОРАТИВНЫЙ КЛИМАТ

**Система учёта рабочего времени.** Есть ли у Вас на работе учёт рабочего времени? *Если есть,* то как он ведётся? Есть ли у Вас система контроля на входе, рассчитывающая время Вашего пребывания на работе? Использует ли Ваш работодатель другие методы контроля сотрудников (отключение доступа к социальным сетям, наблюдение за сотрудниками через камеры наблюдения и т.д.)?

**Отношения с начальством.** Как складываются Ваши отношения с начальством? Являются ли отношения чисто формальными или дружескими? Можете ли Вы сказать, что начальник доверяет Вам в рабочих делах? А личных?

**Наличие команды.** Работаете ли Вы в команде или один? Всегда или время от времени? (Сколько Вас человек в команде?)

**Постановка рабочих задач.** Как Вы обычно решаете, что именно делать? Вам ставят задачи Ваш начальник/старший по команде (кто именно это делает и как часто), или же Вы сами решаете, над чем конкретно работать? Может быть, решения принимаются коллективно, на собрании, совещании и т.д.? Расскажите, как это происходило в последний раз.

=====  
**Состав команды.** *Если в команде* - Кто Ваши коллеги (пол/возраст/стаж)? Общаетесь ли вы вне работы, по нерабочим поводам? Можете ли Вы кого-то из коллег назвать своими друзьями, близкими друзьями?

**Командный дух, сплочённость.** Можете ли Вы назвать Вашу команду сплочённой (Вы хорошо работаете сообща, поддерживаете друг друга)? Чувствуете ответственность перед другими членами команды?

**Результаты командной работы.** Ваше начальство оценивает, насколько хорошо лично Вы работаете, или важен только результат всей команды? Есть ли какая-то форма контроля или оценивания? Насколько Ваш труд важен для блага команды/компании? Если Вы не сделаете свою работу, к каким последствиям это приведет? Легко ли будет возместить ущерб? Есть ли кто-то, кто может Вас заменить, сделать Вашу работу?

**Равномерность распределения количества труда.** Все в команде работают примерно одинаково или кто-то выбивается в большую/меньшую сторону?

=====  
**Подход к эффективности.** Как Вы распределяете время на работе: Вы лично и команда в целом (*если работает в команде*)? (делаете в последний момент, но качественно; сильно заранее; в последний момент и кое-как, заранее и кое-как и т.д.)

**Свободное время на работе.** Остаётся ли у Вас лишнее свободное время в течение рабочего дня? Чем Вы его занимаете: выполняете другие задачи или «пьёте чай»? А у коллег?

## **ПРОВЕРКА ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ МОТИВОВ**

**Work-life balance.** Удаётся ли Вам совмещать работу с личной жизнью, досугом и т.д.? Сколько свободного времени остается?

**Жизненные приоритеты.** Женаты/замужем ли Вы? Есть ли у Вас дети? С кем Вы живёте? Что для Вас более важно: семья или работа? Почему?

**Работа как избегание.** Возникает ли у Вас желание задержаться на работе, чтобы отвлечься от посторонних проблем? Как Вы считаете, у Вас сейчас в жизни идет скорее “черная полоса” или “белая”?

***Большое спасибо за интервью! Было приятно с Вами пообщаться!***