

ОТНОШЕНИЕ РАБОЧИХ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ К ТРУДУ¹

Аннотация. *Актуальность и цели.* Происходящие в современной России изменения в социально-экономической структуре, связанные с перераспределением собственности, становлением рыночных отношений, изменением технологий производства, отражаются на отношении к труду всех социальных групп, но особенно – промышленных рабочих. Проявившиеся тенденции разрушения начального профессионального образования, сокращения числа стабильных предприятий привели к маргинализации рабочих промышленных предприятий и расширению социальных границ рабочего класса за счет неквалифицированных наемных работников. Целью статьи является типологический анализ трудовых ценностей промышленных рабочих; выделение перспективных типов работников для современных предприятий. *Материалы и методы.* Теоретико-методологической базой нашего анализа послужила теория отношения к труду А. Г. Здравомыслова и В. А. Ядова; факторная модель отношения к труду промышленных рабочих А. Л. Темницкого. Эмпирический анализ основан на социологическом исследовании промышленных предприятий Поволжья – автомобилестроения, самолетостроения, приборостроения, строительного производства, легкой промышленности. Выборка квотная по возрасту и образованию рабочих; общий объем составил 1050 человек. Проанализированы данные федеральной службы государственной статистики, результаты мониторинга Института социологии РАН. *Результаты.* Сокращается доля промышленных рабочих, обеспеченных полной или частичной оплатой лечения в медицинских учреждениях; наблюдается отказ работодателя от оплаты отпуска или больничных листов. В этих условиях иерархия ценностей труда промышленных рабочих выглядит следующим образом: главенствующую позицию занимает материальное поощрение; второе место принадлежит ценности «моральное поощрение»; на третьем месте две ценности – «продукт труда» и «содержание труда». Последнюю ценность разделяет только треть рабочих. У рабочих, занятых на предприятиях разного типа (государственных, акционерных, частных), не выявлено существенных различий в структуре трудовой мотивации. *Выводы.* Характер типологических групп свидетельствует о принятии рабочими трудовых ценностей разной направленности; при этом тип, который интересует только материальный мотив, составляет лишь седьмую часть от состава рабочих промышленных предприятий. Наиболее перспективными типами для постиндустриальной модернизации предприятий признаны типы рабочих, разделяющих наряду с материальными ценностями моральное удовлетворение, ответственность за результаты труда и стабильность предприятия. Вместе они составляют половину занятых в сфере рабочих профессий. Дальнейшее усиление перспективных типов отношения к труду связано не только с модернизацией производства, но и с развитием на предприятии производственной демократии, каналов выражения корпоративного мнения.

Ключевые слова: трудовые ценности рабочих, типология отношения рабочих к труду.

¹ Статья подготовлена в рамках научно-исследовательского проекта РГНФ «Изменение состава и трудовых ценностей рабочих промышленных предприятий» № 13-13-73601.

O. V. Shinyayeva, T. V. Artem'eva

THE ATTITUDE OF INDUSTRIAL WORKERS TO LABOUR

Abstract. *Background.* The changes taking place in socio-economic structure of modern Russia associated with the redistribution of property, formation of market relations, changing production technologies are reflected in the attitude of all social groups to work, but it is a matter of primary concern with industrial workers. The marked tendencies of destruction of primary vocational education, reducing the number of stable enterprises led to the marginalization of industrial workers and expansion of the social boundaries of the working class at the expense of unskilled employees. The purpose of this paper is to carry out a typological analysis of industrial workers' labour values, establishing promising types for modern enterprises. *Materials and methods.* The theoretical and methodological basis of our analysis is the theory of attitude towards labour by A. G. Zdravomyslov and V. A. Yadov, factor model of industrial workers' attitude towards labour by A. L. Temnitsky. The empirical analysis is based on the sociological study of industrial enterprises of the Volga region – automotive, aircraft, instrument engineering, building industry, light industry. The total volume of the quota sampling by the workers' age and education is 1050 people. The data provided by the Federal State Statistics Service and the results of monitoring by the RAS Institute of Sociology have also been analyzed. *Results.* The share of industrial workers having full- or partially paid treatment in medical institutions is declining; the employer's failure to pay for a vacation or sick leave is observed. Under these circumstances, the hierarchy of industrial workers' values is as follows: financial incentives take the dominant position, the second place belongs to the value of "moral incentives", the third place is shared by "labour product" and "labour content". The last value was named by every third worker only. There are no significant differences in the structure of motivation among workers employed in enterprises of different types (public, joint stock companies, private ones). *Conclusions.* The character of the typological groups signifies workers' acceptance of different labour values; the type which is only interested in the material motive constitutes only a seventh part of industrial workers. The most promising worker types under the post-industrial enterprise modernization are the ones responsible for labour results and the stability of the company, those having both material and moral satisfaction. Together they make up half of the workers employed in the industrial sphere. Further strengthening of the promising types of attitude towards labour is connected not only with enterprise modernization, but also with the development of the industrial democracy, corporate channels of expressing opinions in the company.

Key words: workers' labour values, typology of workers' attitude towards labour.

Происходящие в современной России изменения в социально-экономической структуре, связанные с перераспределением собственности, становлением рыночных отношений, изменением технологий производства, отражаются на положении всех социальных групп, их трудовых ценностях и отношении к труду. Рабочие в современной России являются той социально-профессиональной группой, без которой невозможна модернизация экономики вообще и любого предприятия в частности.

Современные технологические процессы на промышленных предприятиях требуют новых квалификационных характеристик и мотивационных качеств рабочих промышленных предприятий: развитых профессиональных знаний и навыков, ориентации на современные технологические процессы,

осознания значимости результатов труда для предприятия. Еще в начале XX в. М. Вебер подчеркивал острую необходимость исследования условий профессиональной карьеры рабочих. Надо изучать то, «какое влияние оказывает крупная промышленность на личность и профессиональную карьеру работника, какие физические и психические качества она в нем формирует и как они, в свою очередь, проявляются в образе жизни и стиле поведения» [1, с. 25]. Вебер считал необходимым создавать полную картину психологических, интеллектуальных и социальных особенностей «типичного работника» (или типа работника), характерного для современного ему индустриального ядра рабочего класса как составного элемента западной цивилизации.

Проявившиеся в России начала XXI в. тенденции разрушения начального профессионального образования, сокращения числа стабильных предприятий привели к маргинализации рабочих промышленных предприятий, существенным изменениям в иерархии трудовых ценностей рабочего класса. По мнению М. Н. Макаровой, сегодня можно наблюдать «расширение границ рабочего класса за счет других социальных групп наемных работников. На фоне все более усиливающейся дифференциации и автономизации элиты большая часть наемных работников пополняет ряды нижнего слоя и пролетаризируется» [2, с. 61].

Проблема исследования профессионального положения данной социально-экономической общности состоит в том, что, с одной стороны, рабочие являются движущей силой и базовым элементом института производства; с другой – снижается их положительная мотивация к профессиональному росту и заинтересованность в результатах деятельности предприятия. *Целью* нашей статьи является типологический анализ трудовых ценностей промышленных рабочих; выделение типов, наиболее перспективных для современных предприятий.

Теоретико-методологической базой нашего анализа послужила теория отношения к труду А. Г. Здравомыслова и В. А. Ядова. Согласно основным положениям авторов, «отношение к труду в субъективном плане есть установка личности относительно понимания общественной значимости трудовой деятельности, степени удовлетворенности своей работой и специальностью, характеризующаяся определенной структурой мотивов в этой сфере» [3, с. 6]. Отношение к труду, по мнению авторов, во многом связано с особенностями социально обусловленной структуры воспроизводства конкретных категорий работников, их местом в обществе. Отношение к труду также обусловлено особенностями личности самого работника: содержанием и интенсивностью его потребностей, характером жизненных идеалов.

Таким образом, для построения типологии отношения к труду промышленных рабочих важны как объективные условия трудовой деятельности, так и субъективные состояния ценностно-мотивационных установок рабочих, которые в конкретной производственной ситуации реализуются в определенных формах трудовой активности. Уточнение факторов, влияющих на отношение к труду промышленных рабочих, содержат работы А. Л. Темницкого. Исследователь вывел важное методологическое положение: «В любом обществе, какие бы определения оно ни получало – традиционное, индустриальное, постиндустриальное, труд остается основой социальной жизни индивида, а господствующий тип отношения к нему – базовой характеристикой самого общества» [4, с. 55]. Промышленный переворот, национализация или

приватизация собственности, усиление «машинизации» или «гуманизации» в организации труда отражаются в ценностных ориентациях на труд всех слоев общества, и особенно тех из них, кто находится ближе к основам производства.

А. Л. Темницкий считает, что в системе отношения к труду промышленных рабочих пореформенной России преобладают инструментальные мотивы, а мотивация интенсивного высокопроизводительного труда в реальности сложится еще не скоро [5, с. 13]. В силу перечисленных причин возрастает необходимость исследования качественного состава рабочего класса в производственной сфере.

Современные социологические исследования промышленных рабочих отмечают ослабление солидарности в рабочей среде, усиление антихозяинского отношения к собственности, установок на пассивное исполнение чужой воли. Лишь небольшая часть рабочих ассоциирует свой статус с ответственностью за принятие важных управленческих решений по развитию предприятия. Переосмысливается само понятие «рабочие предприятий»; к этой категории относятся не только промышленные рабочие, но также многие работники, нанятые на малооплачиваемую и низкоквалифицированную работу.

Обобщая теоретические концепции трудовых ценностей рабочих и статистическую динамику изменения положения этой социально-профессиональной группы в современной России, мы пришли к следующим методологическим основаниям собственного исследования. Под *промышленными рабочими* мы понимаем наемных работников сферы промышленного производства, нанятых на исполнительскую работу с высокой долей физической нагрузки, степенью подчиненности организаторам труда и работодателю. Изучение *отношения к труду* в нашем исследовании связано с анализом его индивидуальных эквивалентов – ценностных ориентаций. Трудовые ценностные ориентации как элементы внутренней структуры личности включают те смыслы, которые рабочий вкладывает в труд как самоценность: стремление к труду как увлекательному процессу (ценность содержательного процесса); стремление к полезным результатам труда (ценность продукта); значимость материального и морального вознаграждения (ценность поощрения).

Для изучения ценностей и характера мотивации труда рабочих мы провели социологическое исследование на пяти промышленных предприятиях Самарской и Ульяновской областей, Республики Татарстан – автомобилестроения, самолетостроения, приборостроения, строительного производства, легкой промышленности (2013). Выборка исследования – репрезентативная для промышленности Поволжья, квотная по возрасту и образованию рабочих. Объем выборочной совокупности составил 1050 человек. В дополнение к первичной информации обобщены данные Федеральной службы государственной статистики в изданиях «Промышленность России» (2001–2011), «Регионы России» (2001–2011), «Труд и занятость в России» (2001–2011), а также результаты мониторинга удовлетворенности трудом различных категорий работников, проведенного Институтом социологии РАН.

Анализ статистических данных показал, что за последние 15 лет произошли радикальные изменения в занятости промышленных рабочих. Если в середине 1990-х гг. их абсолютное большинство (более 70 %) было сконцентрировано на государственных предприятиях, то к 2010 г. доля рабочих,

занятых на таких предприятиях, снизилась втрое, а занятых на частных или акционерных предприятиях, без участия государства, составила относительное большинство (68 %).

Еще одна особенность. Удельный вес акционеров среди рабочих составляет всего 5 %. Рабочие-акционеры не отличаются от своих коллег, не имеющих акций, ни более высоким уровнем оплаты труда, ни показателями потенциальной вертикальной мобильности. Совладение собственностью предприятий оказалось слабой дифференцирующей переменной. Даже такая гипотеза о возможной связи между наличием акций и уверенностью в занятости на предприятии не нашла своего подтверждения в длительный период исследования [6, с. 61]; владение акциями предприятия не привело к повышению степени удовлетворенности трудом, изменению в структуре мотивационного ядра трудовой деятельности. У рабочих, занятых на предприятиях разного типа (государственных, акционерных, частных), не выявлено существенных различий в структуре трудовой мотивации.

В период глобального финансово-экономического кризиса серьезные ухудшения занятости связаны с рабочими промышленных предприятий (табл. 1). Как следствие, новым феноменом в сфере труда промышленных рабочих с конца 2000-х гг. стала вторичная занятость.

Таблица 1

Степень отражения финансового кризиса
на работе предприятий различных отраслей хозяйства, %

	Не отразился	В незначительной степени	В значительной степени	Очень сильно отразился	Затруднялось ответить
Промышленность	15,20	30,40	26,80	25,90	1,80
Строительство	21,60	29,70	32,40	13,50	2,70
Транспорт	21,70	60,90	17,40		
ЖКХ	42,10	26,30	15,80	5,30	10,50
Экономика, финансы, юриспруденция	28,60	28,60	28,60		14,30
Торговля и общественное питание	23,80	34,30	27,60	11,40	2,90
Бытовое обслуживание	37,5	50,0	4,20	4,20	4,20
Здравоохранение, спорт, физическая культура	54,20	29,20	12,50		4,20
Наука, образование	65,20	26,90	3,80		3,80
Государственное управление	77,80	22,20			
Другое	29,60	37,00	22,20	7,40	3,70

Примечание. Источник: Социальные проблемы трудовой занятости в регионах Российской Федерации : информационно-аналитический бюллетень. – М. : Институт социологии РАН, 2010. – С. 34.

Институционализация вторичной занятости рабочих как легальной формы реализации трудового потенциала стала возможной в результате снятия ограничений на дополнительные приработки. Бедственное положение промышленных рабочих в условиях экономической нестабильности, а также отказа государства от социального гарантирования воспроизводства рабочих послужили стимулом к вовлечению рабочего класса в сферу дополнительной занятости.

Официальная статистика о размерах заработной платы рабочих свидетельствует о тенденции к ее увеличению в абсолютном выражении. При этом величины отличны в различных регионах и профессиональных группах (табл. 2).

Таблица 2

Среднемесячная заработная плата
различных групп промышленных рабочих (в рублях)

	Российская Федерация		Приволжский федеральный округ		Ульяновская область	
	2007	2011	2007	2011	2007	2011
Все рабочие	13570	18084	10639	13598	9056	11347
Квалифицированные рабочие промышленных предприятий строительства, транспорта, связи	14555	18706	12212	14469	11176	12191
Операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин	14815	18706	11896	14646	9582	10939
Неквалифицированные рабочие	6199	8358	4777	6640	4233	5864

Примечание. Источник: Социальное положение и уровень жизни населения России. 2011 : стат. сб. / Росстат. – М., 2012. – С. 69.

В современных условиях социальные льготы не потеряли своей значимости как компенсатора низких доходов, но за последние годы существенно изменилась их структура. В 2012 г. доля рабочих, которым на предприятиях Поволжья обеспечивается оплата ежегодного отпуска по основному месту работы, составила 86 %; оплата больничных листов – 83 %. Несмотря на это, отказ работодателя от оплаты отпуска или больничных листов относится к наиболее распространенным формам нарушений трудового законодательства. Сокращается доля промышленных рабочих, обеспеченных полной или частичной оплатой лечения в медицинских учреждениях. Подобное снижение отмечено также в отношении рабочих, которым предоставляется полная или частичная оплата путевок в санатории, – с 32 до 25 % [7, с. 74]. Значительно уменьшилась доля промышленных рабочих, имеющих возможность проходить обучение за счет предприятия в современных центрах новых технологий.

В 2000-е гг. удельный вес рабочих среди занятых в России сократился почти в 1,5 раза (с 59 до 40 %); доли руководителей, специалистов и служащих в указанный период имели тенденцию к росту. Особенно резко снизился удельный вес квалифицированных рабочих промышленных предприятий – в полтора раза (с 24 до 15 %). Обратная тенденция выражена в росте числа неквалифицированных рабочих в этот период. В связи с обозначенными про-

цессами внутри рабочего класса усилилась дифференциация по критерию «профессиональная квалификация»; увеличение сегмента неквалифицированной и дешевой рабочей силы усиливает среди представителей рабочих профессий риск оказаться на обочине социальной жизни (табл. 3).

Таблица 3

Динамика распределения занятого населения
по месту основной работы, %

Группы (блоки) занятий	2001	2007	2010
Руководители (представители) органов власти и управления всех уровней, включая руководителей учреждений, организаций и предприятий	4,0	6,3	7,4
Специалисты высшего уровня квалификации	15,2	15,8	19,2
Специалисты среднего уровня квалификации	8,6	14,7	14,7
Служащие, занятые подготовкой информации, оформлением документации, учетом и некоторыми другими видами обслуживания	14,2	16,3	16,9
Квалифицированные рабочие сельского, лесного, охотничьего хозяйства	5,6	4,8	3,5
Квалифицированные рабочие крупных и мелких промышленных предприятий, художественных промыслов, строительства, транспорта, связи, геологии	24,0	16,0	14,9
Операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин, слесари-сборщики	14,0	13,9	12,0
Неквалифицированные рабочие	14,6	12,2	11,3

Примечание. Источник: Социальное положение и уровень жизни населения России. 2011 : стат. сб. / Росстат. – М., 2012. – С. 69.

Результаты нашего социологического опроса подтвердили снижение осознанного выбора работы в соответствии с характером и профилем квалификации среди промышленных рабочих. Четверть данной социально-профессиональной группы (24 %) пришла на свое предприятие потому, что «другой работы просто не было»; для сравнения, среди служащих этих же корпораций доля таких сотрудников составила 14 %, а среди менеджеров и руководителей – всего 6 %. Интересующая нас категория работников неоднородна: в среднем каждый шестой рабочий (16 %) пришел на промышленное предприятие потому, что здесь возможны профессиональный рост и карьера; большая часть рабочих (60 %) связывает выбор профессии и места работы с материальным доходом и стабильностью.

Мотивация профессионального выбора при поиске места работы играет важную роль в формировании ценностного отношения к труду, но не является окончательной, она меняется под влиянием корпоративных факторов – содержания труда, микроклимата и отношений в коллективе. Результаты опроса показывают (табл. 4), что состояние социально-психологических условий различается на предприятиях разного профиля и в группах работников разного статуса.

Рабочие промышленных предприятий чаще других сотрудников отмечают в своих коллективах дружескую атмосферу; по сравнению с ними, служащие и руководители дают положительную оценку в 1,5–2 раза реже (табл. 4). Одновременно с позитивным микроклиматом промышленные рабочие ощущают недостаточно благоприятные условия для участия в общественном

управлении предприятием и проявлении инициатив: от 53 до 69 % рабочих не удовлетворены уровнем «производственной демократии». Особенно критично состояние этих показателей на предприятии легкой промышленности, более позитивно – на комбинате строительных материалов. Различия еще раз подтверждают возможную коррекцию трудовых ценностей рабочих в условиях реальных предприятий.

Таблица 4

Характер отношений на промышленных предприятиях в оценках работников (в процентах от числа опрошенных, $n = 1050$)

Показатели отношений	Всего	Профиль предприятия					Статус работника		
		Самолетостроение	Легкая промышленность	Приборостроение	Строительные материалы	Автомобилестроение	Рабочий	Служащий, ИТР	Руководитель среднего, высшего звена
Атмосфера в коллективе									
Дружеская	45	48	53	40	33	44	58	39	20
Взаимное уважение	21	17	14	25	27	23	22	20	18
Просто деловая атмосфера	34	35	33	35	40	33	20	41	62
Личное участие в общественных формах обсуждения проблем предприятия									
Да, участвую	46	47	25	42	74	57	31	53	62
Нет, не участвую	54	53	75	58	26	43	69	47	38
Возможность проявления инициативы на предприятии									
В полной мере возможно	17	10	8	31	24	27	16	20	24
Отчасти возможно	41	39	34	54	41	46	31	44	62
Невозможно	42	51	58	15	35	27	53	36	14

В исследовании «действующего отношения к труду» мы использовали классификацию трудовых ценностей, предложенную С. А. Наумовой [8]. В модели ценностного отношения к труду мы выделили четыре компонента и к каждому из них сформулировали показатели профессиональной деятельности, значимые для промышленных предприятий (табл. 5).

Пересечение выбранных мотивов-показателей из разных компонентов – стремление к труду как увлекательному процессу (труд как процесс); важность полезных результатов труда (труд как результат); ценность труда как способа присвоения благ (материальное вознаграждение); ценность морального вознаграждения (общественное признание результатов труда) – позволяет отнести респондентов к одному из 16 типов отношения к труду.

В ходе опроса получены следующие результаты. Более 60 % рабочих ориентируются на разные компоненты трудовых ценностей (многокритериальный выбор). В целом иерархия ценностей труда промышленных рабочих выглядит следующим образом: главенствующую позицию занимает материальное поощрение (в среднем 81 % рабочих ставит материальные мотивы на вершину иерархии трудовых ценностей); второе место занимает ценность «морального поощрения» (72 %); на третьем месте – две ценности, каждую из

которых разделяет примерно треть рабочих, – «содержание труда» (35 %) и «социально значимый продукт труда» (32 %). Конкретные показатели отношения к труду, входящие в состав перечисленных ценностей, в оценках рабочих представлены в табл. 6.

Таблица 5
Операционализация трудовых ценностей промышленных рабочих

Ценности	Показатели
Труд как результат: материальное поощрение	Хорошая заработная плата
	Выплаты по итогам работы
	Возможность дополнительного приработка
Труд как результат: моральное поощрение	Внимание руководства
	Уважение сотрудников
	Признание результатов работы в коллективе
Труд как процесс: содержание труда	Творческий характер труда
	Возможность принимать решения
	Разнообразие деятельности
Труд как процесс: социально значимый продукт труда	Качество продукта труда
	Профессиональная карьера
	Конкурентоспособность предприятия

Таблица 6
Трудовые ценности рабочих промышленных предприятий
(в процентах от числа опрошенных, $n = 1050$)

Аспекты трудовой деятельности	Всего	Возраст				Образование			Уровень жизни		
		До 29 лет	30–39 лет	40–49 лет	50 лет и старше	Начальное профессиональное	Среднее специальное	Высшее	Хватает на все, кроме дорогих приобретений	Денег хватает только на питание и одежду	Покупка одежды вызывает проблемы
Хорошая зарплата	79	87	78	84	63	93	75	80	76	78	80
Возможность дополнительного приработка	23	45	25	24	18	39	24	17	16	18	28
Внимание руководства	13	12	14	16	12	12	14	15	18	16	12
Уважение сотрудников	29	26	25	30	41	38	32	25	25	26	31
Признание результатов работы	69	75	65	66	77	56	69	77	85	65	63
Творческий характер труда	17	20	16	15	15	8	13	24	30	23	11
Принятие решений	18	16	16	17	27	6	17	23	27	19	13
Разнообразие деятельности	22	32	20	22	18	13	21	25	30	21	18
Качество продукта	9	7	8	10	13	7	9	10	12	9	5
Профессиональная карьера	28	44	30	22	7	3	17	46	50	35	15
Конкурентоспособность предприятия	6	5	8	9	4	3	6	9	10	8	3

Наименее значимыми показателями отношения к труду в представлениях рабочих промышленных предприятий являются «конкурентоспособность предприятия» (отметили 6 %) и «качество продукта» (9 %), что еще раз подтверждает маргинальное положение содержательно-результативных характеристик труда в структуре ценностного сознания рабочих. Позитивным открытием является вхождение в ядро трудовых ценностей промышленных рабочих с близким коэффициентом значимости «хорошей зарплаты» (79 %) и «признания результатов работы» (69 %). Данный факт не опровергает высказанных ранее положений А. Л. Темницкого о преобладании в кругу рабочих инструментальных трудовых ценностей, но свидетельствует о значимости, кроме материальных и моральных инструментов, стимула «общественное признание труда».

Среди опрошенных рабочих промышленных предприятий выделяются своей структурой трудовых ценностей молодые рабочие до 29 лет; рабочие с высшим образованием, а также рабочие с доходами выше среднего («хватает на все, кроме дорогих покупок»). Данные категории промышленных рабочих чаще составляют тип с *гармоничной структурой ценностей и мотивов труда* (значимы как результаты труда, так и его содержание).

Для подавляющего большинства молодых рабочих промышленных предприятий отношение к труду складывается из реализации материальных и моральных мотивов (87 и 75 % соответственно); практически для каждого второго важной составляющей является профессиональная карьера (44 %), для каждого третьего молодого рабочего – разнообразие деятельности.

Подтвердилась прямая зависимость структуры трудовых ценностей от уровня образования промышленных рабочих, среди которых есть работники не только с начальным, средним профессиональным образованием, но и с высшим. Чем выше уровень образования, тем чаще присутствуют такие ценности, как «признание результатов работы», «внимание руководства», «уважение сотрудников», «творческий характер труда», «возможность самому принимать решения». Заметное влияние на структуру трудовых ценностей оказывает декларируемый респондентами уровень жизни. Среди тех рабочих, которые характеризуют свое материальное положение на уровне малообеспеченных («покупка одежды вызывает проблемы»), реже встречаются ориентированные на творческий характер труда и построение карьеры (10–15 %).

Следует отметить, что ценность «конкурентоспособность предприятия» практически не зависит от уровня жизни, образования и возраста рабочих: во всех категориях рабочих она представлена слабо (от 3 до 10 %). Данный факт коррелирует с низким уровнем включенности рабочих в различные формы «производственной демократии»: являясь простыми наемными работниками, они абстрагируются от общих проблем предприятия. Подходящим принципом, на котором должны строиться отношения между работником и организацией, большинство респондентов считает следующее правило: «Работник тратит свои силы, а организация должна гарантировать ему зарплату и социальные блага».

К группам риска следует отнести рабочих с низкой оплатой труда в возрасте 30–39 лет. Для них характерен рост инструментальных ориентаций в профессиональной деятельности и слабая заинтересованность результатами труда. Наименее активна средневозрастная группа рабочих промышленных предприятий в вопросах профессиональной карьеры и разнообразия содержания труда.

Анализ результатов опроса и классификация четырех групп трудовых ценностей (1 – процесса труда; 2 – продукта труда; 3 – материального вознаграждения; 4 – морального вознаграждения) позволил сформировать типы рабочих промышленных предприятий и сравнить их наполняемость с результатами опроса начала 1990-х гг., проведенного С. А. Наумовой (табл. 7). В качестве отдельного сегмента анализа наполняемости типов мы выделили предприятие, на котором, по мнению рабочих, преобладает авторитарный тип управления и слабо представлены формы «производственной демократии».

Таблица 7

Структура типов работников по комплексному сочетанию мотивов трудовой деятельности (в процентах от числа опрошенных; 1991 г. – $n = 440$, 2013 г. – $n = 1050$)

Типы работников	Рабочие 1991 г.	Рабочие 2013 г.	Рабочие предприятия с низким уровнем демократии
Гармоничные	7	6	5
Мастеровые	19	11	14
Энтузиасты	–	–	–
Творцы	3	–	–
Прагматики	2	19	4
Гедонисты	–	3	–
Деловые	3	13	22
Ударники	–	–	–
Снобы	17	7	–
Романтики	–	–	–
Работяги	–	–	–
Игроки	11	–	–
Потребители	–	20	25
Шабашники	25	14	18
Сибариты	–	–	–
Роботы	13	7	12

Полученная типология показала, что в настоящий момент (опрос 2013 г.) основную часть рабочих промышленных предприятий (три четверти от общего состава) составляют пять типов: «потребители» (20 %, важны только мотивы материального и морального вознаграждения); «прагматики» (19 % – все группы мотивов присутствуют, кроме мотива «труд как процесс»); «шабашники» (14 %; имеет значение только материальное вознаграждение); «деловые» (13 %; значимы материальные стимулы и результаты труда); «мастеровые» (11 %; есть все мотивы, кроме морального вознаграждения).

По сравнению с началом реформирования российской экономики (опрос 1991 г.), полученные результаты имеют отличительные особенности. Двадцать лет назад среди рабочих преобладали несколько иные пять типов: «шабашники» (25 %); «роботы» (13 %; сильные мотивы труда не развиты); «снобы» (17 %; значимы мотивы процесса труда и материального вознаграждения); «мастеровые» (19 %). Сокращение среди рабочих почти в два раза удельного веса «шабашников» свидетельствует о тенденции увеличения значимости, кроме материальных ценностей, и других мотивов труда, к примеру общественного признания результатов и морального поощрения. Данная тен-

денция выразилась в наполнении типа «потребители», для которого важны как материальные, так и моральные трудовые ценности. Почти в два раза уменьшилась доля «роботов» (с 13 до 7 %) – это еще одна положительная тенденция, поскольку у данной типологической группы вообще отсутствуют сильные мотивы и ценности в труде.

Отрицательным явлением следует признать наличие среди промышленных рабочих типов, у которых в структуре ценностей слабо выражена ценностно-мотивационная ориентация на процесс труда («прагматики», «деловые») – ответственность за принятие решений, разнообразие деятельности и ее совершенствование, профессионально-трудовая мобильность, повышение квалификации. Особенно эта тенденция усиливается на промышленном предприятии, где не развиты формы общественного обсуждения корпоративных проблем и проявления работниками инициативы, – удельный вес «роботов», «шабашников», «деловых» среди рабочих данного предприятия составляет более половины.

Итак, получив необходимые представления, как писал М. Вебер, о «психологических и социальных особенностях типичного работника» мы выделили типы отношения к труду промышленных рабочих на основе многокритериальной модели ценностей. Характер типологических групп свидетельствует о принятии рабочими трудовых ценностей разной направленности: «гармоничный» тип немногочисленный; при этом тип, который интересуется только материальный мотив («шабашники»), составляет лишь седьмую часть рабочих коллективов.

Наиболее перспективными типами для постиндустриальной модернизации предприятий следует признать типологические группы рабочих, разделяющих наряду с материальными ценностями моральное удовлетворение, ответственность за результаты труда и стабильность предприятия («гармоничные», «прагматики», «деловые», «мастеровые»). Вместе они составляют половину занятых в сфере рабочих профессий. Дальнейшее усиление перспективных типов ценностно-мотивационного отношения к труду связано не только с модернизацией производства, но и с развитием на предприятии «производственной демократии», каналов формирования и выражения корпоративного мнения.

Список литературы

1. **Вебер, М.** Политические работы (1895–1919 гг.) / М. Вебер. – М. : Праксис, 2003. – 344 с.
2. **Макарова, М. Н.** Особенности трансформации рабочего класса в условиях глобализации / М. Н. Макарова // Журнал социологии и социальной антропологии. – 2006. – № 2. – С. 45–53.
3. **Здравомыслов, А. Г.** Человек и его работа в СССР и после / А. Г. Здравомыслов, В. А. Ядов. – М. : Аспект-Пресс, 2003. – 485 с.
4. **Темницкий, А. Л.** Отношение к труду рабочих России и Германии: терминальное и инструментальное / А. Л. Темницкий // Социологические исследования. – 2005. – № 7. – С. 54–63.
5. **Темницкий, А. Л.** Мотивация интенсивного труда рабочих промышленного предприятия / А. Л. Темницкий, О. Н. Максимова // Социологические исследования. – 2008. – № 11. – С. 13–23.
6. **Максимов, Б. И.** Состояние и динамика социального положения рабочих в условиях трансформации общества / Б. И. Максимов // Социологические исследования. – 2008. – № 12. – С. 54–62.

7. Социальное положение и уровень жизни населения России: 2011 : стат. сб. – М. : Росстат, 2012. – 199 с.
8. **Наумова, С. А.** Типология работников: вопросы управления / С. А. Наумова // Социологические исследования. – 1991. – № 2. – С. 60–65.

References

1. Veber M. *Politicheskie raboty (1895–1919 gg.)* [Political works (1895–1919)]. Moscow: Praksis, 2003, 344 p.
2. Makarova M. N. *Zhurnal sotsiologii i sotsial'noy antropologii* [Journal of sociology and social anthropology]. 2006, no. 2, pp. 45–53.
3. Zdravomyslov A. G., Yadov V. A. *Chelovek i ego rabota v SSSR i posle* [Man and his work in USSR and after]. Moscow: Aspekt-Press, 2003, 485 p.
4. Temnitskiy A. L. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological research]. 2005, no. 7, pp. 54–63.
5. Temnitskiy A. L., Maksimova O. N. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological research]. 2008, no. 11, pp. 13–23.
6. Maksimov B. I. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological research]. 2008, no. 12, pp. 54–62.
7. *Sotsial'noe polozhenie i uroven' zhizni naseleniya Rossii: 2011: stat. sb.* [Social status and life level of population of Russia: 2011: statistical collection]. Moscow: Rosstat, 2012, 199 p.
8. Naumova S. A. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological research]. 1991, no. 2, pp. 60–65.

Шиняева Ольга Викторовна

доктор социологических наук,
профессор, заведующая кафедрой
политологии, социологии и связей
с общественностью, Ульяновский
государственный технический
университет
(Россия, г. Ульяновск,
ул. Северный Венец, 32)

E-mail: olses@rambler.ru

Shinyaeva Ol'ga Viktorovna

Doctor of sociological sciences, professor,
head of sub-department of political sciences,
sociology and public relations, Ulyanovsk
State Technical University
(32 Severny Venets street, Ulyanovsk,
Russia)

Артемьева Татьяна Владимировна

аспирант, Ульяновский государственный
технический университет
(Россия, г. Ульяновск,
ул. Северный Венец, 32)

E-mail: tati.art2011@gmail.com

Artem'eva Tat'yana Vladimirovna

Postgraduate student, Ulyanovsk State
Technical University
(32 Severny Venets street, Ulyanovsk,
Russia)

УДК 323.329

Шиняева, О. В.

Отношение рабочих промышленных предприятий к труду / О. В. Шиняева, Т. В. Артемьева // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. – 2013. – № 3 (27). – С. 100–112.