

Экономическая социология. Социология труда

© 2019 г.

Г.Г. ТАТАРОВА, Г.П. БЕССОКИРНАЯ

ИДЕНТИФИКАЦИЯ РАБОЧИХ С ПРЕДПРИЯТИЕМ В ДИАГНОСТИКЕ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ СИТУАЦИИ

ТАТАРОВА Галина Галеевна – доктор социологических наук, профессор, главный научный сотрудник Института социологии ФНИСЦ РАН (tatarova-gg@rambler.ru); БЕССОКИРНАЯ Галина Петровна – кандидат экономических наук, доцент, старший научный сотрудник Института социологии ФНИСЦ РАН (gala@isras.ru). Обе – Москва, Россия.

Аннотация. В статье предлагается один из возможных подходов к диагностике производственной ситуации на промышленных предприятиях. В его основе несколько методологических предпосылок. Первая – основная цель социологического сопровождения процессов подготовки обоснованных управленческих решений состоит в выявлении «управляемых факторов», воздействие на которые предположительно может изменить производственную ситуацию в сторону ее улучшения. Вторая – объектами функционального управления целесообразно считать социальные типы, представляющие собой латентные группы рабочих, качественно однородные по характеру идентификации с предприятием. Третья – процедуры поиска «управляемых факторов» могут опираться на использование показателей баланса/дисбаланса между оценками работы и притязаниями рабочих, отнесенных к одному и тому же типу по характеру их идентификации с предприятием. В процессе апробации предлагаемого подхода на данных опроса рабочих промышленных предприятий в определенной степени подтвердилась целесообразность как трехкомпонентной модели идентификации рабочих с предприятием, ранее предложенной авторами, так и анализа на ее основе показателей баланса/дисбаланса. Из приведенных эмпирических обоснований следует, что при переходе к анализу элементов производственной ситуации по типологическим группам рабочих, выявленным по характеру идентификации с предприятием, наблюдается существенное повышение информативности показателей баланса/дисбаланса между оценками работы и притязаниями рабочих в ситуации здесь и сейчас.

Ключевые слова: исследовательская ситуация • рабочие промышленных предприятий • элементы производственной ситуации • объекты управления • управляемые факторы • социальные типы • основание типологии • типологическая структура • идентификация с предприятием • показатели баланса/дисбаланса

DOI: 10.31857/5013216250004585-6

Постановка задачи и эмпирическая база исследования. Совокупность теоретико-методических проблем, связанных с диагностикой производственной ситуации, весьма обширна. Специфика постановки проблем зависит от исследовательской ситуации (тип предприятия, особенности анализируемой социально-профессиональной группы, система целеполагания, эмпирическая база и др.). Наша ситуация связана с изучением рабочих промышленных предприятий; с их оценками ряда элементов производственной ситуации; с процедурами поиска «управляемых факторов», воздействие на которые может изменить

оценки в сторону их улучшения; с основаниями выделения среди рабочих социальных типов. Речь идет и о социально-личностных резервах в сфере труда [Тощенко, 2005: 155–183], и о некотором подвиде диагностических социальных технологий в подготовке обоснованных управленческих решений [Щербина, 2018: 209–216], и о социальном самочувствии работников [Грачев, Русалинова, 2007; Русалинова, 2013]. Постановка исследовательской задачи опирается на теоретико-методологические разработки, методические решения и результаты, накопленные советскими и российскими исследователями социологии труда в ходе изучения: отношения к труду/работе [Здравомыслов, Ядов, 2003; Попова, Кунявский и др., 1985; Рабочий и инженер..., 1985; Бессокирная, Темницкий, 2013] и его взаимосвязи с эффективностью труда и мотивации труда [Шкаратан, 1982; Магун, 1983]; проблем стимулирования трудовой деятельности и мотивации труда [Герчиков, 2005, ч. 1, 2; Ребров, 2017: 213–263]; социального самочувствия и субъектности работников промышленных предприятий [Бочаров, Васькина, 2017; Желтина и др., 2014; Корель, Комбаров, 2012].

Одним из направлений развития методологии и методов эмпирических исследований в области социологии труда является поиск тех факторов, воздействие на которые может предположительно улучшить оценки элементов производственной ситуации и тем самым повысить уровень социального самочувствия наемных работников в сфере труда. Введение любых модельных представлений для достижения этой цели наталкивается на одну из главных проблем теоретико-методического характера, называемую проблемой *качественной однородности* [Татарова, 2018: 35]. Поясним ее суть в рамках нашей исследовательской ситуации. На уровне предприятия социально-профессиональную группу рабочих затруднительно трактовать как объект функционального управления, поскольку она обладает внутренней дифференциацией по слишком большому количеству социальных показателей. Возникает задача реконструкции внутри нее латентно существующих подгрупп, трактуемых как особые *социальные типы*, их качественная однородность заключается в том, что механизм воздействия на изменение социального самочувствия в сфере труда рабочих, отнесенных к одной и той же типологической группе, предположительно одинаков. Отслеживание изменений в *типологической структуре рабочих* в режиме мониторинга для определения эффективности принимаемых управленческих решений – весьма важная задача. Это возможно при условии существования двух составных элементов: 1) технологии выявления типологической структуры, 2) методики выявления «управляемых факторов», воздействие на которые предположительно может улучшить производственную ситуацию. Один из вариантов такой технологии был предложен нами ранее, исходя из того, что объектами функционального управления целесообразно считать социальные типы, качественно однородные по характеру *идентификации с предприятием*. Что касается второго элемента, то процедуры поиска «управляемых факторов» могут опираться на выявление специфики баланса/дисбаланса между оценками работы и притязаниями рабочих, отнесенными к одной и той же типологической группе (на эмпирическом уровне корректнее пользоваться этим понятием).

Концептуальная модель поиска *управляемых факторов* в сфере труда имеет высокий уровень когнитивной сложности. С одной стороны, здесь не может быть однозначных решений и недопустимы методические упрощения. С другой стороны, на уровне конкретных предприятий социологическое сопровождение управленческих решений должно носить прагматический характер. Предлагаемая нами модель поиска управляемых факторов достаточно проста и опирается на идею использования показателей баланса/дисбаланса между оценками работы (по отдельным элементам производственной ситуации) и притязаниями рабочих в сфере труда в ситуации *здесь и сейчас*. В статье на основе таких показателей сравниваются типологические группы рабочих, выделенные по характеру *идентификации с предприятием*. Для измерения этих показателей введена новая переменная «баланс/дисбаланс», имеющая порядковый уровень измерения. Полученные результаты иллюстрируют, что разработанная ранее технология типологического анализа по характеру *идентификации с предприятием*, реализуемая ради поиска знаний о латентно

существующих социальных типах наемных работников как объектов функционального управления, вполне правомерна и для выявления управляемых факторов в сфере труда.

Эмпирическую базу для апробации предлагаемого подхода к диагностике производственной ситуации составили первичные данные массового опроса рабочих на восьми предприятиях в пяти областных центрах Российской Федерации. Объем целевой выборки – 926 человек. Опрашивались все рабочие, присутствовавшие на рабочих местах в цехах основного производства [Караханова, Бессокирная и др., 2014: 104]. Все восемь предприятий относятся к машиностроению – одной из основных отраслей обрабатывающей промышленности. Опрос осуществлен в 2014 г., т.е. в относительно благоприятной и стабильной социально-экономической ситуации в стране. Ранее было установлено, что притязания рабочих весьма сходны на разных предприятиях, а оценки работы, напротив, существенно различаются [Караханова, Бессокирная и др., 2015: 23–24, 32–33]. Для вторичной концептуализации данных часть респондентов исключена из типологического анализа (рабочий файл включал выборку в 843 чел.).

На первых этапах анализа выборочная совокупность рассматривалась как целостность без выделения конкретных предприятий и в предположении, что для рабочих промышленных предприятий, размещенных в областных центрах России, *управляемые факторы* в сфере труда не будут резко отличаться. Несмотря на то что на конкретных предприятиях такую роль играют, по-видимому, разные элементы производственной ситуации, методические особенности выявления управляемых факторов одинаковы в контексте типологического анализа рабочих с целью реконструкции среди них социальных типов как объектов функционального управления.

О понятии «идентификация с предприятием». Поискное исследование по разработке технологии проведения типологического анализа работников промышленных предприятий с целью реконструкции среди них социальных типов как объектов функционального управления ведется нами с 2010 г. Анализ данных массовых опросов рабочих на промышленных предприятиях позволил обосновать, что в современных российских реалиях целесообразно в качестве основания типологии использовать *характер идентификации с предприятием* [Татарова, Бессокирная, 2011; 2016а]. Именно типологическая структура как целостность является объектом управления, ее изменение в направлении увеличения объема «идентифицированных» и уменьшения объема «неидентифицированных» рабочих можно рассматривать в качестве показателя эффективности принимаемых управленческих решений по использованию человеческого потенциала предприятия (организации). На практике необходимо стремиться к тому, чтобы модальным социальным типом на промышленных предприятиях стали рабочие с высокой эффективностью труда, развитым чувством корпоративной солидарности и удовлетворенные работой на предприятии.

Концептуальные представления об *идентификации с организацией* во взаимосвязи с родственными понятиями (*преданность организации, приверженность организации, вовлеченность в деятельность организации*) в основном представлены в рамках психологии организационного управления [Дик ван, 2006]. По мнению автора, имеет смысл изучать прежде всего «преданность» и «идентификацию». При этом *преданность* не является синонимом *идентификации*, хотя концептуально и пересекается в ряде структурных элементов. В последние годы в отечественной социологии труда апробируют различные эмпирические индикаторы [Авдошина, 2010; Тукумцев, Бочаров, 2011; Тукумцев, Бочаров, 2015; Татарова, Бессокирная, 2014] для измерения феноменов, связанных с этой «четверкой» понятий, на которую было обращено внимание отечественных социологов еще в советское время [Наумова, 1988: 189; Социальная..., 2005: 719].

Предпосылка о том, что среди концептов *идентификация, преданность, приверженность, вовлеченность* наиболее важным для реконструкции социальных типов рабочих как объектов функционального управления является *идентификация*, представляется достаточно обоснованной [Татарова, Бессокирная, 2014]. При этом мы исходили из того, что гипотеза существования одномерного континуума для измерения этого феномена

неправдоподобна. На эмпирическом уровне – это многомерная исследовательская конструкция, своего рода «понятийный гибрид», эвристический потенциал которого высок. Положение о том, что целесообразно рассматривать многомерное пространство для выявления *групп работников, однотипных по характеру идентификации с предприятием*, не требует, с нашей точки зрения, особого обоснования. Вместе с тем следует подчеркнуть, что размерность такого пространства для разных социально-профессиональных групп может различаться (кроме идентификации, возможен учет преданности, приверженности, вовлеченности, лояльности и т.п.).

Типологические группы как основа для поиска управляемых факторов. На предыдущем этапе нашего поискового исследования [Татарова, Бессокирная, 2018] была показана устойчивость факторных и кластерных «измерений» рабочих промышленных предприятий. Эмпирически обосновано, что факторная структура переменных, исходных для типологического анализа рабочих, сохраняет устойчивость в разных по уровню социально-экономического развития регионах и на промышленных предприятиях с неодинаковой формой собственности, несмотря на то что для измерения переменных использовались вопросы-индикаторы, различающиеся по форме и содержанию. Выделено три компонента идентификации с предприятием – *удовлетворенность работой на предприятии, корпоративная солидарность и результативность труда*. Трехкомпонентная структура являлась устойчивой во времени (2007–2014) и использовалась для формирования трех классификационных признаков, сформированных в виде логических индексов.

Классификация проводилась посредством метода иерархического кластерного анализа *Варда (Wards method)*, который реализуется в несколько шагов, последовательно объединяя классы. На первом шаге объект (респондент) считается отдельным классом. На каждом из последующих шагов определяют: 1) координаты центра класса как средние значения по всем объектам, вошедшим в него; 2) разброс объектов в классе как сумма расстояний объектов от этого центра; 3) ближайший к нему класс, объединение с которым приводит к наименьшему приросту такого разброса. В качестве меры близости использовался квадрат евклидова расстояния, что допустимо для наших классификационных признаков, имеющих хотя и порядковый уровень измерения, но один и тот же интервал изменения. Выбор этого способа классификации обусловлен, в частности, наглядностью процесса поиска устойчивого разбиения.

В процедурах классификации рабочих мы стремились использовать 5-балльные шкалы для измерения базовых типобразующих признаков. Как показал опыт поискового исследования, всевозможные средние и показатели вариации крайне не чувствительны для этих шкал на небольших по объему выборках. Полагаем, что для таких случаев и при условии небольшого количества классификационных признаков результаты классификации имеет смысл описывать специфическими *фразами*. В нашем исследовании фраза состоит из трех элементов в соответствии с тремя индексами, по которым проводилась классификация, в следующей последовательности: *удовлетворенность работой, корпоративная солидарность, результативность труда*. Элементы разделены дефисом, каждый из них обозначен одной или двумя буквами. Буква **В** (высокий) означает, что для большинства объектов соответствующий индекс принимает значение «4» или «5», буква **С** (средний) – для большинства объектов индекс принимает значение «3», буква **Н** (низкий) – для большинства объектов индекс принимает значение «1» или «2». Обозначение элемента двумя буквами, например, как **СВ**, означает, что в классе почти в равной мере представлены рабочие со средним (**С**) и высоким (**В**) значениями индекса.

Были выделены четыре класса достаточно устойчивые (по содержанию, а не по объему) во времени (2007–2014) [Татарова, Бессокирная, 2018]. Например, класс с самым высоким уровнем (**В-В-В**) идентификации с предприятием зафиксирован в 2013 г. на частных промышленных предприятиях в Омске. С таким характером идентификации выявлено 40% объектов классификации. Содержательно близкими к этому классу на акционерных промышленных предприятиях являются (**СВ-В-В**) и (**С-В-В**). Они составляли примерно

треть опрошенных: 34% в 2007 г. и 31% в 2014 г. Наиболее низкий уровень идентификации с предприятием был представлен классами: **Н-Н-В** (2007), **С-СВ-Н** (2013), **С-Н-НВ** (2014). Они составляли на промышленных предприятиях соответственно: 27% в 2007 г., 15% в 2013 г. и 15% в 2014 г.

Прежде чем перейти к сравнению показателей *баланса/дисбаланса* по типологическим группам рабочих, выявленным по данным 2014 г., обратимся к результатам классификации (табл. 1). Четыре группы (классы) представлены от наиболее идентифицированных (**С-В-В**) до наименее идентифицированных (**С-Н-НВ**) с предприятием респондентов.

Таблица 1

Кластерные профили типологических групп рабочих промышленных предприятий
(в % от объема класса)

Типологические группы (N – объем)	Удовлетворенность работой			Корпоративная солидарность			Результативность труда		
	1+2	3	4+5	1+2	3	4+5	1+2	3	4+5
С-В-В (N = 258)	18	69	13	0	11	89	0	19	81
СВ-В-Н (N = 197)	8	45	47	0	29	71	70	17	13
С-С-В (N = 261)	14	50	36	15	58	27	2	43	55
С-Н-НВ (N = 127)	23	70	7	100	0	0	37	27	36
Все объекты (N = 843)	15	58	27	20	28	52	23	27	50

Группа **С-В-В** (*первая группа*) является одной из двух наиболее массовых. Здесь отсутствуют рабочие с низким уровнем результативности труда и корпоративной солидарности. Абсолютному большинству присущ высокий уровень результативности труда (8 из 10 рабочих) и корпоративной солидарности (9 из 10 рабочих). В то же время большинству (69%) свойственен средний уровень удовлетворенности работой.

Группа **СВ-В-Н** (*вторая группа*) менее объемна по сравнению с первой и третьей группами. Для нее, как и для первой группы, свойственен относительно высокий уровень корпоративной солидарности (7 из 10 рабочих). Однако, в отличие от первой, большинству рабочих (7 из 10) присущ низкий уровень результативности труда. В то же время почти половина (47%) рабочих удовлетворена работой. Кстати, это самый высокий показатель среди четырех типологических групп.

Группа **С-С-В** (*третья группа*) – на первом месте по численности. В ней только для 55% рабочих характерен высокий уровень результативности труда. Модальными подгруппами в ней являются рабочие со средним уровнем корпоративной солидарности (58%) и средним уровнем удовлетворенности работой (50%).

В *четвертой группе С-Н-НВ* (самой малой по объему) все рабочие характеризуются низким уровнем корпоративной солидарности. Она весьма разнородна по уровню результативности труда. В ней больше, чем в других типологических группах, рабочих с низким уровнем удовлетворенности работой (23%) и меньше – с высоким уровнем этого показателя (7%).

О показателях баланса/дисбаланса. Такого рода показатели могут быть введены, опираясь на переменную (условно обозначаемую как «баланс/дисбаланс»), сконструированную на основе ответов рабочих на два вопроса [Караханова и др., 2014: 108–110]: **В3**. *Как бы вы охарактеризовали свою нынешнюю работу?* и **В12**. *Что для вас лично важно, а что не важно в работе?*

Отвечая на вопрос **В3**, респонденты оценивали реальную ситуацию с 14 элементами производственной ситуации (ЭПС), а отвечая на вопрос **В12** – степень важности 16 ЭПС, включая 14 ЭПС из вопроса **В3**.

Для расчета показателей баланса/дисбаланса использована переменная (табл. 2), принимающая пять значений: -1 , $-0,5$, 0 , $0,5$, 1 . При совпадении притязаний рабочих и степени их реализации в ситуации *здесь* и *сейчас* она принимает значение «0»; при превышении оценки важности ЭПС над оценкой его наличия значения « -1 » и « $-0,5$ »; когда оценка наличия ЭПС превышает оценку его важности – «1» и «0,5».

Таблица 2

**Схема конструирования переменной «баланс/дисбаланс»
для элементов производственной ситуации**

В3. Как бы вы охарактеризовали свою нынешнюю работу?	В12. Что для вас лично важно, а что не важно в работе?		
	важно	затрудняюсь ответить	не важно
Да (наличие ЭПС)	0	0,5	1,0
Затрудняюсь ответить	-0,5	0	0,5
Нет (отсутствие ЭПС)	-1,0	-0,5	0

Общая картина баланса/дисбаланса между оценками работы и притязаниями рабочих промышленных предприятий в сфере труда в ситуации *здесь* и *сейчас* выявлялась на основе данных, представленных в табл. 3. Для их анализа по каждому из 14 ЭПС предлагается использовать несколько показателей баланса/дисбаланса:

P1 – доля рабочих, у которых наблюдается баланс двух оценок (0);

P2 – доля рабочих, у которых дисбаланс положительный (0,5 и 1);

P3 – доля рабочих, у которых дисбаланс отрицательный ($-0,5$ и -1);

P4 – разница между положительным и отрицательным дисбалансами (P2–P3).

Таблица 3

**Распределение рабочих промышленных предприятий по переменной «баланс/дисбаланс»
для элементов производственной ситуации
(в % от ответивших)**

Элементы производственной ситуации	Баланс/дисбаланс				
	-1	-0,5	0	0,5	1
Удобный график работы	5,7	7,2	79,1	3,2	4,9
Возможность общаться с людьми	4,3	4,0	65,6	9,3	16,8
Ответственная работа	1,7	1,0	62,9	9,5	24,9
Нормальные санитарно-гигиенические условия труда	16,7	13,3	62,0	3,8	4,2
Постоянное повышение квалификации	16,5	8,4	58,4	8,6	8,2
Самостоятельность в выполнении заданий	10,2	8,3	58,1	8,6	14,8
Польза людям	3,2	9,0	57,8	13,1	16,9
Интересная работа	15,9	18,5	56,2	5,7	3,3
Безопасность работы	25,9	17,5	52,5	2,3	1,7
Реализация способностей	19,4	16,2	51,7	7,4	5,4
Участие в обсуждении, выработке и принятии решений о жизни трудового коллектива	8,9	15,2	51,5	16,5	7,9
Гарантия занятости	20,0	26,2	48,2	3,3	2,3
Общественное признание труда	6,9	16,7	43,1	17,3	15,9
Хороший заработок	48,0	24,0	27,3	0,2	0,4

Примечание. ЭПС перечислены по мере уменьшения показателя P1.

Ситуация «Баланс» является модальной для всех ЭПС за исключением «хороший заработок». Значения Р1 по большинству (11 из 14) ЭПС превышают 50%. Максимальное значение (79,1%) наблюдается для ЭПС «удобный график работы». Значения положительного дисбаланса (Р2) относительно небольшие по величине. Они фиксируются преимущественно по ЭПС: «самостоятельность в выполнении работы», «возможность общаться с людьми», «польза людям», «общественное признание труда», «ответственная работа». Лидером по отрицательному дисбалансу (Р3) является, естественно, «хороший заработок». Значения показателя Р3 весьма существенные по ЭПС: «гарантия занятости», «безопасность работы», «реализация способностей», «интересная работа», «нормальные санитарно-гигиенические условия труда».

По большинству (8 из 14) ЭПС наблюдается превалирование отрицательного дисбаланса над положительным. Это: «хороший заработок», «гарантия занятости», «безопасность работы», «интересная работа», «реализация способностей», «нормальные санитарно-гигиенические условия труда», «постоянное повышение квалификации» и «удобный график работы».

Дисбаланс положительный превалирует над дисбалансом отрицательным только по 5 из 14 ЭПС. Это те же ЭПС, для которых был зафиксирован повышенный положительный дисбаланс («ответственная работа», «возможность общения с людьми», «польза людям», «общественное признание труда» и «самостоятельность в выполнении заданий»).

В процессе принятия управленческих решений требуют особого внимания, по-видимому, не только ЭПС со значительным превышением отрицательного дисбаланса над положительным дисбалансом («хороший заработок», «гарантия занятости», «безопасность работы», «интересная работа», «реализация способностей», «нормальные санитарно-гигиенические условия труда»), но и такой ЭПС, как «ответственная работа», для которого показатель положительного дисбаланса больше, чем показатель отрицательного дисбаланса.

Уникальная ситуация наблюдается между реальной ситуацией и притязаниями в сфере труда по такому ЭПС, как «участие в обсуждении, выработке и принятии решений о жизни трудового коллектива». По данному элементу Р2 и Р3 практически одинаковы по величине (соответственно 23,4 и 24,1%).

Из выявленных эмпирических закономерностей можно сделать вывод, что предложенные показатели баланса/дисбаланса между оценками работы и притязаниями рабочих промышленных предприятий в сфере труда могут использоваться в качестве ориентира при принятии управленческих решений. Информативность этих показателей существенно повышается при переходе на уровень анализа по типологическим группам рабочих, выявленным по характеру идентификации с предприятием.

Характер идентификации рабочих с предприятием и показатели баланса/дисбаланса. Для диагностики производственной ситуации по типологическим группам рабочих пятичленная шкала, используемая для измерения переменной «баланс/дисбаланс», была преобразована в трехчленную шкалу: баланс (0); отрицательный дисбаланс (-0,5 и -1); положительный дисбаланс (0,5 и 1). Основанием для этого является теснота зафиксированных связей (судя по значениям коэффициента Крамера) между переменными «баланс/дисбаланс» и «характер идентификации с предприятием» по каждому из ЭПС, которая не зависит от числа градаций шкалы первой из двух переменных (табл. 4).

Перейдем к сравнению профилей типологических групп по показателю Р1 (табл. 5) и по Р2 и Р3 (табл. 6). В анализ включены только те ЭПС, по которым одновременно наблюдались статистически значимые связи при разном числе градаций шкалы для измерения переменной «баланс/дисбаланс».

В группе **СВ-В-Н** (вторая группа) наблюдается максимальное значение Р1 по всем ЭПС. В первой группе **С-В-В** (одной из двух модальных по объему) показатели Р1 минимальные в сравнении с тремя другими группами по таким ЭПС, как «хороший заработок», «гарантия занятости» и «безопасность работы», а в группе **С-Н-НВ** (четвертая) – по ЭПС: «польза людям», «ответственная работа», «возможность общаться с людьми» и «нормальные санитарно-гигиенические условия труда».

Таблица 4

Взаимосвязь переменных «баланс/дисбаланс» и «характер идентификации с предприятием»

Элементы производственной ситуации	Значения коэффициента Крамера (V)	
	3-членная шкала баланса/дисбаланса	5-членная шкала баланса/дисбаланса
Гарантия занятости	0,14*	0,15*
Хороший заработок	0,14*	0,12*
Безопасность работы	0,12*	0,13*
Польза людям	0,12*	0,12*
Возможность общаться с людьми	0,11*	0,11*
Ответственная работа	0,10*	0,13*
Нормальные санитарно-гигиенические условия труда	0,10*	0,11*
Реализация способностей	0,07	0,09*
Интересная работа	0,07	0,08
Постоянное повышение квалификации	0,07	0,08
Самостоятельность в выполнении заданий	0,07	0,08
Общественное признание труда	0,07	0,07
Удобный график работы	0,06	0,08
Участие в обсуждении, выработке и принятии решений о жизни трудового коллектива	0,06	0,06

Примечание. ЭПС упорядочены по мере уменьшения коэффициента Крамера. Звездочкой (*) отмечены коэффициенты, значимые на уровне $p \leq 0,05$.

Таблица 5

Показатель P1 в типологических группах рабочих промышленных предприятий
(в % от объема группы)

Элементы производственной ситуации	Типологические группы			
	С-В-В (N = 258)	СВ-В-Н (N = 197)	С-С-В (N = 261)	С-Н-НВ (N = 127)
Гарантия занятости	35,9	60,7	46,4	56,5
Хороший заработок	18,6	41,4	25,2	27,4
Безопасность работы	46,0	60,5	52,6	53,2
Польза людям	63,4	64,0	55,0	42,7
Возможность общаться с людьми	69,3	70,9	63,9	53,7
Ответственная работа	67,5	67,7	61,6	49,2
Нормальные санитарно-гигиенические условия труда	62,1	68,6	60,6	54,8

Показатели отрицательного (P3) и положительного (P2) дисбалансов уточняют специфику производственной ситуации для типологических групп. В ячейках табл. 6 верхний показатель – P3, нижний – P2.

Примечательно то, что в типологической группе **С-В-В** (первой группе, одной из двух модальных групп) показатели отрицательного дисбаланса (P3) максимальные среди четырех групп у тех же ЭПС, для которых наблюдается минимальный баланс двух оценок. Это «хороший заработок», «гарантия занятости» и «безопасность работы». В группе **СВ-В-Н** (второй) минимальные показатели отрицательного дисбаланса по этим трем ЭПС, а также по ЭПС «нормальные санитарно-гигиенические условия труда». По последнему ЭПС в остальных трех типологических группах отрицательный дисбаланс наблюдается примерно у трети

Таблица 6

Показатели Р3 и Р2 в типологических группах рабочих промышленных предприятий
(в % от объема группы)

Элементы производственной ситуации	Типологические группы			
	С-В-В (N = 258)	СВ-В-Н (N = 197)	С-С-В (N = 261)	С-Н-НВ (N = 127)
Гарантия занятости	57,6 6,5	34,0 5,2	48,6 5,2	37,9 5,6
Хороший заработок	81,0 0,4	58,1 0,5	73,6 1,2	72,6 0,0
Безопасность работы	51,6 2,4	32,1 7,4	44,7 2,8	41,9 4,8
Польза людям	10,2 26,4	14,3 21,7	11,6 33,5	14,5 42,7
Возможность общаться с людьми	8,4 22,4	9,0 20,1	9,0 27,1	5,7 40,7
Ответственная работа	1,6 30,9	3,6 28,6	2,0 36,5	4,8 46,0
Нормальные санитарно-гигиенические условия труда	32,7 5,2	20,9 10,5	33,1 6,4	32,3 12,9

рабочих. Различия по *положительному дисбалансу* (Р2) в типологических группах незначительны. Обратим внимание только на то обстоятельство, что в группе **С-Н-НВ** (четвертая) максимальные Р2 по таким ЭПС, как «возможность общаться с людьми», «польза людям» и «ответственная работа».

Для описания типологических групп привлекались также ответы на закрытый вопрос **В23**: «Какие проблемы, связанные с основной работой, волнуют вас больше всего? (Можно выбрать 3-4 варианта ответа)». Во всех типологических группах лидирует, что вполне понятно, ответ «недостаточная для жизни заработная плата». Чаше других его выбирали представители двух самых массовых групп: первая **С-В-В** (81,0%) и третья **С-С-В** (73,5%). Значительное число респондентов выбрали вариант ответа «отсутствие возможности получить квартиру, улучшить жилищные условия». Его чаще других выбирали в этих же группах: **С-В-В** (48,1%) и **С-С-В** (45,8%). Тройку актуальных проблем в группе **С-В-В** замыкает «недостаточная помощь предприятия в решении личных бытовых проблем» (26,4%), а в группе **С-С-В** – «слабая социальная защита со стороны профсоюза» (23,1%). Нельзя не заметить, что именно в этих группах минимальна доля тех рабочих, которые выбрали вариант ответа «нет никаких проблем». Соответственно 11,2 и 17,7% (в целом по выборке 18,5%).

Элементы производственной ситуации в качестве актуальных проблем выбирались рабочими значительно реже. Наблюдалась следующая картина: «плохие санитарно-гигиенические условия труда» (97 чел.); «напряженные взаимоотношения между рабочими и руководством» (85 чел.); «нет условий для повышения квалификации» (44 чел.); «неинтересная работа» (40 чел.); «опасная работа» (22 чел.); «неудобный график работы» (14 чел.). К сожалению, эти данные позволяют отметить лишь некоторые особенности типологических групп. «Плохие санитарно-гигиенические условия» обозначил каждый десятый во всех группах. «Напряженные отношения между рабочими и руководством» относительно реже волнуют группу **СВ-В-Н** (вторая). Именно в ней наблюдались не только максимальные значения показателя Р1 по ЭПС, но и максимальная удовлетворенность жизнью в целом.

О повышении информативности показателей баланса/дисбаланса на конкретных предприятиях. С позиции принятия управленческих решений информативность показателей баланса/дисбаланса повышается при переходе на их анализ по конкретным предприятиям. Для иллюстрации этого тезиса следовало бы перейти к сравнению восьми предприятий, но объемы опрошенных не позволяют решить эту задачу в полной мере.

Ограничимся сравнением типологической структуры рабочих на двух промышленных предприятиях, расположенных в двух городах: Омске ($N = 201$) и Владимире ($N = 175$).

Типологические структуры рабочих по характеру идентификации с предприятием на них отличаются. *Первая* группа **С-В-В** в Омске несколько превышает по объему аналогичную группу во Владимире (соответственно 40 и 30% от объема опрошенных). Группы *третья* и *вторая* **С-С-В** (34 и 32%) и **СВ-В-Н** (17 и 18%) примерно одинакового объема на обоих предприятиях и составляют вместе половину рабочих. В то же время доля группы **С-Н-НВ** (*четвертой*) на втором предприятии существенно больше (20%), чем на первом (9%).

Обращение к специфике взаимосвязей между переменной «баланс/дисбаланс» по 14 ЭПС и переменной «характер идентификации с предприятием» показало, что значения коэффициентов Крамера на конкретных предприятиях больше, чем по выборочной совокупности в целом. В Омске статистически значимые связи на уровне $p \leq 0,05$ наблюдались по таким ЭПС, как «удобный график работы» ($V = 0,22^*$) и «безопасность работы» ($V = 0,19^*$), на уровне $p \leq 0,10$ – по ЭПС «санитарно-гигиенические условия труда» ($V = 0,17$), «реализация способностей» ($V = 0,17$), «общественное признание труда» ($V = 0,17$) и «ответственная работа» ($V = 0,16$). Во Владимире другая картина: по ЭПС «постоянное повышение квалификации» ($V = 0,26^*$), «санитарно-гигиенические условия труда» ($V = 0,19$, значим на уровне 0,07).

Изложенное выше позволяет утверждать, что социологическое сопровождение процессов подготовки управленческих решений с целью улучшения элементов производственной ситуации и соответственно социального самочувствия в сфере труда предполагает мониторинг изменений в типологической структуре рабочих на конкретных предприятиях. Отслеживание в динамике изменений показателей баланса/дисбаланса между оценками работы и притязаниями рабочих в сфере труда, отнесенных к одной и той же типологической группе по характеру их идентификации с предприятием, – неперенный атрибут такого мониторинга.

О нерешенных проблемах (вместо заключения). В процессе восприятия материала статьи, связанного с поиском управляемых факторов в сфере труда, у читателя может возникнуть, как минимум, три правомерных вопроса, требующих пояснений.

1. *Почему авторы дистанцируются от анализа взаимосвязей между характером идентификации с предприятием и социально-демографическими характеристиками рабочих?* Эти характеристики (в первую очередь – возраст) традиционно анализируются при изучении отношения к труду, начиная с классического исследования «Человек и его работа». Вместе с тем, судя по сравнительному анализу данных десяти исследований отношения к труду рабочих промышленных предприятий (1962–2014) [Бессокирная, Темницкий, 2016], возраст перестал играть дифференцирующую роль. На двух частных промышленных предприятиях в 2013 г. не было зафиксировано статистически значимой связи характера идентификации с предприятием не только с возрастом работников, но и со стажем работы на предприятии [Татарова, Бессокирная, 2016б: 37]. Что касается анализируемых в контексте настоящей статьи данных опроса рабочих восьми промышленных предприятий, то характер идентификации с предприятием слабо связан с возрастом и стажем работы на предприятии (соответственно $V = 0,09^*$ и $V = 0,10^*$). Эти связи менее тесные, чем связи переменной «характер идентификации с предприятием» с переменной «баланс/дисбаланс» по 7 ЭПС.

2. *По какой причине в процессе поиска управляемых факторов не учитывается профессия рабочих?* С нашей точки зрения, является правдоподобной гипотеза о том, что группа **С-В-В** (*первая*) представлена в основном рабочими, профессии которых специфичны для конкретного предприятия, а группа **С-С-В** (*третья*) – рабочими так называемых сквозных профессий. Но для того чтобы учитывать рабочие профессии, необходима их группировка, основания которой должно быть уделено особое внимание [Здравомыслов, Ядов, 2003: 177–203]. Решение о таких основаниях, по-видимому, должно приниматься на уровне конкретного предприятия.

3. *Насколько адекватна компонента «результативность работы» в трехкомпонентной модели идентификации с предприятием?* Действительно, первые две компоненты (*удовлетворенность работой и корпоративная солидарность*) не вызывают никаких сомнений, но третья – *результативность работы* – под вопросом. Она рассчитывается на основе переменных, которые фиксируют жестко регламентированные аспекты трудовой деятельности (*выполнение производственных заданий, качество работы и трудовая дисциплина*). Дифференцирующая роль этих переменных в современных реалиях в рабочей среде уменьшается в силу ряда объективных причин. В исследовании на восьми промышленных предприятиях выяснилось, что рабочие относительно однородны по этим переменным. Об этом говорят соответствующие коэффициенты вариации: *выполнение производственных заданий* (14%), *трудовая дисциплина* (28%) и *качество работы* (35%). В то же время существенна дифференциация рабочих по таким переменным, как *повышение квалификации* (62%) и *участие в управлении производством* (53%). Аналогичная ситуация и в типологических группах рабочих. Например, повысили квалификацию в течение последнего года в той или иной мере большинство (61%) рабочих из группы **С-В-В** (*первая*) и только треть (32%) из группы **С-Н-НВ** (*четвертая*). Выразили согласие с суждением «Я вносил(а) предложения по улучшению использования своего рабочего времени и совершенствованию организации труда» большинство рабочих из группы **С-В-В** (61%) и из второй группы **СВ-В-Н** (64%), а в четвертой группе **С-Н-НВ** большинство (63%) не подтвердили данное суждение.

Не исключено, что и сама модель идентификации с предприятием может претерпеть изменения в сторону увеличения размерности, например, при включении в нее новых показателей субъектности рабочих. Это не повлияет на логику предлагаемого подхода к диагностике производственной ситуации. Представляется вполне правомерным положение о том, что социологическое сопровождение процессов принятия управленческих решений на промышленных предприятиях должно включать отслеживание в режиме мониторинга изменений как типологической структуры рабочих по характеру идентификации с предприятием, так и показателей баланса/дисбаланса между притязаниями и оценками работы в разных типологических группах.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Авдошина Н.В. Включенность в организацию персонала промышленных предприятий: динамика и последствия // Современный менеджмент: проблемы, гипотезы, исследования. Сб. науч. тр. Вып. 2. М.: Изд. ГУ–ВШЭ, 2010. С. 429–436.
- Бессокирная Г.П., Темницкий А.Л. Отношение к труду молодых рабочих в советское и постсоветское время // Ядовские чтения: перспективы социологии: Сборник научных докладов конференции, СПб., 14–16 декабря 2015 г. / Под ред. О.Б. Божкова, С.С. Ярошенко, В.Ю. Бочарова. СПб.: Эйдос, 2016. С. 136–155.
- Бессокирная Г.П., Темницкий А.Л. Рабочие в реформирующейся России как объект управления и субъект труда // Мир России. 2013. Т. 22. № 3. С. 115–151.
- Бочаров В.Ю., Васькина Ю.В. Социальное самочувствие молодых работников промышленных предприятий: индикаторы и факторы // Журнал исследований социальной политики. 2017. Т. 15. № 2. С. 201–216.
- Грачев А.А., Русалинова А.А. Социальное самочувствие в организации // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. 2007. № 30. Т. 8. С. 7–11.
- Герчиков В.И. Типологическая концепция трудовой мотивации. Часть 1 // Мотивация и оплата труда. 2005. № 2. С. 53–62.
- Герчиков В.И. Типологическая концепция трудовой мотивации. Часть 2 // Мотивация и оплата труда. 2005. № 3. С. 2–6.
- Дик, ван Р. Преданность и идентификация в организации. Харьков: Изд-во «Гуманитарный центр», 2006.
- Желнина Е.В., Иванова Т.Н., Цветкова И.В. Социальное самочувствие работников ОАО «АвтоВАЗ» в условиях модернизации предприятия // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. 2014. № 3(29). С. 151–154.
- Здравомыслов А.Г., Ядов В.А. Человек и его работа в СССР и после. Учебное пособие для вузов. М.: Аспект Пресс, 2003.

- Караханова Т.М., Бессокирная Г.П., Большакова О.А. Труд и досуг рабочих (программа, инструментарий и некоторые предварительные результаты повторного исследования). 2014. URL: <http://www.isras.ru/publ.html?id=3224> (дата обращения: 09.09.2018).
- Караханова Т.М., Бессокирная Г.П., Большакова О.А. Повседневная деятельность рабочих: труд, быт, досуг, 2014. М.: Институт социологии РАН, 2015.
- Корель Л.В., Комбаров В.Ю. Субъект труда на промышленном предприятии (опыт социологического исследования инженерно-технических работников) // Социологические исследования. 2012. № 10. С. 3–11.
- Магун В.С. Два типа соотношения продуктивности труда и удовлетворенности работой // Социологические исследования. 1983. № 4. С. 64–76.
- Наумова Н.Ф. Социологические и психологические аспекты целенаправленного поведения. М.: Наука, 1988.
- Попова И.М., Кунявский М.Б. и др. Сознание и трудовая деятельность (ценностные аспекты сознания, вербальное и фактическое поведение в сфере труда). Киев–Одесса: Вища школа, 1985.
- Рабочий и инженер: Социальные факторы эффективности труда / Под ред. О.И. Шкаратана. М.: Мысль, 1985.
- Ребров А.В. Мотивация и оплата труда. Современные модели и технологии. Учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2017.
- Русалинова А.А. Социальное самочувствие человека как социально-психологический феномен. СПб.: Астерион, 2013.
- Социальная организация промышленного предприятия: соотношение планируемых и спонтанных процессов / Сост. и ред. Н.И. Лапин. М.: Academia, 2005.
- Татарова Г.Г. «Методная» проблематика: история становления в Институте социологии РАН и современные вызовы // Социологические исследования. 2018. № 6. С. 30–39. DOI: 10.7868/S013216251806003X.
- Татарова Г.Г., Бессокирная Г.П. О формировании базовых типобразующих признаков для выявления социальных типов работников как объектов управления // Социологическая наука и социальная практика. 2014. № 1(5). С. 32–50.
- Татарова Г.Г., Бессокирная Г.П. Идентификация с предприятием: классификация работников и выявление управляемых факторов трудовой деятельности // Спутник ежегодника «Россия реформирующаяся». Вып. 2. М.: ИС РАН, 2016а.
- Татарова Г.Г., Бессокирная Г.П. Типологический анализ для реконструкции социальных типов работников: концептуальное и эмпирическое обоснование // Социологические исследования. 2011. № 7. С. 3–15.
- Татарова Г.Г., Бессокирная Г.П. Типологический анализ наемных работников в контексте их социальной адаптации // Россия реформирующаяся. Ежегодник. 2016б. Вып. 14. С. 21–49.
- Татарова Г.Г., Бессокирная Г.П. Об устойчивости измерений в процессе реконструкции социальных типов рабочих как объектов управления // Социологическая наука и социальная практика. 2018. № 2. С. 52–69. DOI: 10.19181/snsp.2018.6.2.5856.
- Тощенко Ж.Т. Социология труда: опыт нового прочтения. М.: Мысль, 2005.
- Тукумцев Б.Г., Бочаров В.Ю. Оценка включенности персонала в деятельность предприятия // Социологические методы в современной исследовательской практике. Сборник статей, посвященной памяти первого декана социологического факультета НИУ ВШЭ А.О. Крыштановского // Официальный сайт РОС. 2011. URL: http://www.ssa-rss.ru/index.php?page_id=19&id=738 (дата обращения: 10.10.2018).
- Тукумцев Б., Бочаров В. Новые требования к работнику промышленного производства в условиях современной модернизации (социологический анализ) // Телескоп. 2015. № 3(111). С. 44–49.
- Щербина В.В. Рационализирующие диагностические управленческие социальные технологии. М.: Новый хронограф, 2018.
- Шкаратан О. И. Эффективность труда и отношение к труду // Социологические исследования. 1982. № 1. С. 19–27.

Статья поступила: 3.10.18. Финальная версия: 23.12.18. Принята: 27.01.19.

IDENTIFICATION OF WORKERS WITH AN ENTERPRISE IN THE DIAGNOSTICS OF PRODUCTION SITUATION

TATAROVA G.G.*, BESSOKIRNAYA G.P.*

*Institute of Sociology FCTAS RAS, Russia

Galina G. TATAROVA, Dr. Sci. (Sociol.), Prof., Chief Researcher (tatarova-gg@rambler.ru); Galina P. BESSOKIRNAYA, Cand. Sci. (Econ.), Assoc. Prof., Senior Researcher (gala@isras.ru). Both – Institute of Sociology FCTAS RAS, Moscow, Russia.

Abstract. The article proposes a feasible approach to diagnostics of the production situation in industrial enterprises. It is based on several methodological factors. The first is the main purpose of sociological support for the preparation of reasonable management decisions to identify “controlled factors”, the impact on which can presumably improve the production situation. The second is functional management objects considered as social types, which are latent groups of workers, qualitatively homogeneous in character of identification with an enterprise. The third is search procedures for “controlled factors” based on the use of balance/imbalance indicators between job evaluations and workers’ claims attributed to the same type by the nature of their identification with the enterprise. In the process of testing the proposed approach using the example of data analysis from a survey of industrial workers, the expediency of both a three-component model for identifying workers with an enterprise proposed by the authors earlier and analyzing balance/imbalance indicators on its basis was to some extent confirmed. From the above empirical rationale, it follows that under transition to analysis of the production situation elements by typological groups of workers identified by the nature of identification with an enterprise, there is a significant increase in the informativeness of balance/imbalance indicators between job evaluations and workers’ assertions in the here and now situation.

Keywords: research situation, industrial workers, production situation elements, management objects, controlled factors, social types, base of typology, typological structure, identification with the enterprise, balance/imbalance indicators.

REFERENCES

- Avdoshina N.V. (2010) Involvement in the Organization of Personnel of Industrial Enterprises: Dynamics and Consequences. In: *Modern Management: Problems, Hypotheses, Research. Collection of Scientific Papers*. Vol. 2. Moscow: National University – Higher School of Economics: 429–436. (In Russ.)
- Bessokirnaya G.P., Temnitskiy A.L. (2016) Attitude towards Labor of Young Workers in the Soviet and Post-Soviet Times. In: *Yadov’s Readings: Sociology Perspectives: Collection of Scientific Reports of the Conference, St. Petersburg, December 14–16, 2015*. Ed. by O.B. Bozhkov, S.S. Yaroshenko, V.Yu. Bocharova. Saint-Petersburg: Eidos: 136–155. (In Russ.)
- Bessokirnaya G.P., Temnitskiy A.L. (2013) Workers in Reforming Russia as an Object of Management and a Subject of Labor. *Mir Rossii* [Universe of Russia]. Vol. 22. No. 3: 115–151. (In Russ.)
- Bocharov V.Yu., Vaskina Yu.V. (2017) Social Well-being of Young Workers in Industrial Enterprises: Indicators and Factors. *Journal of Social Policy Studies*. Vol. 15. No. 2: 201–216.
- Dick, van R. (2006) *Devotion and Identification in the Organization*. Kharkov: Gumanitarniy Tsentr Publishing House. (In Russ.)
- Gerchikov V.I. (2005) Typological Concept of Work Motivation. P. 1. *Motivation and Compensation*. No. 2: 53–62. (In Russ.)
- Gerchikov V.I. (2005) Typological Concept of Work Motivation. P. 2. *Motivation and Compensation*. No. 3: 2–6. (In Russ.)
- Grachev A.A., Rusalina A.A. (2007) Social Well-being in Organizations. *News of the Herzen Russian State Pedagogical University*. Vol. 8. No. 30: 7–11. (In Russ.)
- Karakhanova T.M., Bessokirnaya G.P., Bolshakova O.A. (2014) *Work and Leisure of Workers (Program, Toolkit and Some Preliminary Results of Repeated Research)*. URL: <http://www.isras.ru/publ.html?id=3224> (access date: 9.09.2018). (In Russ.)
- Korel L.V., Kombarov V.Yu. (2012) The Subject of Labor in an Industrial Enterprise (the Experience of a Sociological Study of Engineering and Technical Workers). *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Studies]. No. 10: 3–11. (In Russ.)
- Magun V.S. (1983) Two Types of Correlation of Labor Productivity and Job Satisfaction. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Studies]. No. 4: 64–76. (In Russ.)
- Naumova N.F. (1988) *Sociological and Psychological Aspects of Purposeful Behavior*. Moscow: Nauka. (In Russ.)

- Popova I.M., Kunyavsky M.B. et al. (1985) *Consciousness and Labor Activity (Value Aspects of Consciousness, Verbal and Actual Behavior in the Labor Sphere)*. Kiev-Odessa: Vishcha shkola. (In Russ.)
- Rebrov A.V. (2017) *Motivation and Compensation. Modern Models and Technologies*. Tutorial. Moscow: INFRA-M. (In Russ.)
- Rusalina A.A. (2013) *Social Well-being of a Person as a Socio-psychological Phenomenon*. Saint Petersburg: Asterion (In Russ.)
- Social Organization of Industrial Enterprises: the Ratio of Planned and Spontaneous Processes*. (2005) Ed. by N.I. Lapin. Moscow: Academia. (In Russ.)
- Tatarova G.G. (2018) 'Methodical' Problems: the History of Formation in the Institute of Sociology of the Russian Academy of Sciences and Modern Challenges. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Studies]. No. 6: 30–39. DOI: 10.7868/S013216251806003X.
- Tatarova G.G., Bessokirnaya G.P. Satisfaction with Work as a Construct in Empirical Studies. *Sotsiologicheskii zhurnal* [Sociological Journal]. Vol. 23. No. 1: 8–26. DOI: 10.19181/socjour.2017.23.1.4999. (In Russ.)
- Tatarova G.G., Bessokirnaya G.P. (2014) About Formation of Basic Type-forming Characteristics for Identifying Social Types of Workers as Objects of Management. *Sociological Science and Social Practice*. 2014. No. 1(5): 32–50. (In Russ.)
- Tatarova G.G., Bessokirnaya G.P. (2016a) Identification with an Enterprise: Classification of Workers and Identification of Manageable Factors of Labor Activity. In: *Russia Reforming. Yearbook*. Iss. 2. Moscow: IS RAN. (In Russ.)
- Tatarova G.G., Bessokirnaya G.P. (2011) Typological Analysis for the Reconstruction of Social Types of Workers: a Conceptual and Empirical Rationale. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Studies]. No. 7: 3–15. (In Russ.)
- Tatarova G.G., Bessokirnaya G.P. (2016b) Typological Analysis of Hired Workers in the Context of Their Social Adaptation. In: *Russia Reforming. Yearbook*. Moscow: IS RAN. Iss. 14: 21–49. (In Russ.)
- Tatarova G.G., Bessokirnaya G.P. (2018) On Sustainability of Measurements in the Process of Reconstruction of Social Types of Workers as Objects of Management. *Sociological Science and Social Practice*. No. 2: 52–69. DOI: 10.19181/snsp.2018.6.2.5856. (In Russ.)
- Toshchenko Zh.T. (2005). *Sociology of Labor: Experience of New Reading*. Moscow: Mysl. (In Russ.)
- Tukumtsev B.G., Bocharov V.Yu. (2011) Assessment of Involvement of Staff in the Activities of an Enterprise. In: *Sociological Methods in Modern Research Practice. Collection of Articles Dedicated to the Memory of the First Dean of the Sociological Faculty of the Higher School of Economics A.O. Kryzhtanovskiy* [Electronic resource] // RSS Official Site. URL: http://www.ssa-rss.ru/index.php?page_id=19&id=738 (accessed 10.10.2018). (In Russ.)
- Tukumtsev B., Bocharov V. (2015) New Requirements for Industrial Production in the Conditions of Current Modernization (Sociological Analysis). *Teleskop*. No. 3(111): 44–49. (In Russ.)
- Shcherbina V.V. (2018) *Rationalizing Diagnostic Management Social Technologies*. Moscow: Novy Khronograf. (In Russ.)
- Shkaratan O.I. (1982) Labor Efficiency and Attitude towards Labor. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological studies]. No. 1: 19–27. (In Russ.)
- Worker and Engineer: Social Factors of Labor Efficiency*. (1985) Ed. by O.I. Shkaratan. Moscow: Mysl. (In Russ.)
- Zdravomyslov A.G., Yadov V.A. (2003) *Man and His Work in the USSR and after*. Textbook for Universities. Moscow: Aspekt Press. (In Russ.)
- Zhel'nina E.V., Ivanova T.N., Tsvetkova I.V. (2014) Social Well-being of Employees of Avtovaz OJSC under the Conditions of Enterprise Modernization. *Vector of Science of Togliatti State University*. 2014. No. 3(29): 151–154. (In Russ.)

Received: 3.10.18. Final version: 23.12.18. Accepted: 27.01.19.