САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

**Основная образовательная программа бакалавриата  
по направлению подготовки 39.03.01. «Социология»**

ДИПЛОМНАЯ РАБОТА

«Удовлетворенность трудом рабочего класса в процессе развития рыночных отношений в России»

Работу выполнила студентка

4го курса 5 группы дневного отделения

Маренникова Екатерина

Научный руководитель:

Профессор Елена Евгеньевна Тарандо

Рецензент: Малинина Татьяна Борисовна

Санкт-Петербург

2021

СОДЕРЖАНИЕ

[**ВВЕДЕНИЕ** 3](#_Toc73028479)

[**Глава 1. Теоретические основы исследования категории «удовлетворенности трудом»** 8](#_Toc73028480)

[1.1 Понятия «Труда» в социоэкономической теории 8](#_Toc73028481)

[1.2.Категория «удовлетворенности трудом» в социологическом и экономическом измерении 15](#_Toc73028482)

[**Глава 2. Удовлетворенность трудом как социально-экономическая проблема в РФ** 21](#_Toc73028483)

[2.1. Формирование удовлетворенности трудом рабочего класса в СССР 21](#_Toc73028484)

[2.2. Трансформация рабочего класса в современных условиях 32](#_Toc73028485)

[2.3. Удовлетворенность трудом рабочего класса в современных условиях 38](#_Toc73028486)

[**Глава 3. Анализ удовлетворенности трудом современного рабочего класса** 45](#_Toc73028487)

[3.1.Программа эмпирического исследования 45](#_Toc73028488)

[3.2.Результаты исследования 48](#_Toc73028489)

[3.3.Выводы и рекомендации 56](#_Toc73028490)

[**ЗАКЛЮЧЕНИЕ** 61](#_Toc73028491)

[**СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ** 63](#_Toc73028492)

[**ПРИЛОЖЕНИЕ** 70](#_Toc73028493)

# ВВЕДЕНИЕ

Актуальность данной темы обусловлена целым рядом факторов, обосновывающих необходимость подробного анализа удовлетворенности рабочего класса в Российской Федерации. В первую очередь, рабочий класс, который на протяжении всего существования СССР имел особый статус и вызывал пристальное внимание со стороны государственной власти, после распада СССР и трансформации общества от индустриального к информационному с точки зрения государства потерял свое высокое значение.[[1]](#footnote-1) Сложившиеся экономические проблемы и необходимость реформации производственных отношений, острая потребность в расширении сферы услуг частично обесценили проблемы развития и значения рабочего класса. Кроме этого, тяжелое экономическое положение государства в начале 90-х годов в наибольшей степени ударило именно по рабочему классу, который стал наименее защищённым и претерпевал различные трудности, связанные с невыплатой зарплат, лишением имущества, льгот, привилегий, обнищанием, потерей работы и своего высокого социального статуса.[[2]](#footnote-2)

В обществе, в связи с его радикальными изменениями трансформировалось и отношение к представителям рабочего класса. Если в советском обществе деятельность рабочих являлась престижной, желанной и достойной, то в российском обществе она вызывала отторжение, появилось стереотипное отношение, которое отражало смену общественных ориентиров. Вместе с этим, развитие государства в скором времени продемонстрировало, что рабочий класс необходим для полноценного функционирования экономики, особенно это актуально и в настоящее время, связанное с возникновением новой промышленной революции, которую называют «Индустрия 4.0.»[[3]](#footnote-3) Однако, несмотря на сохранение потребности в существовании и расширении рабочего класса, изменились требования, цели и задачи, предъявляемые к рабочему классу.

Кроме этого, представители государственных органов, занимающихся различными сферами производства, давая интервью и выступая на телевидении, постоянно говорят о проблеме «нехватки рабочих рук». Частично данная проблема решалась за счет притока эмигрантов из Средней Азии, однако, с закрытием границ в связи с эпидемиологической ситуацией оказалось, что в России существует большие проблемы с недостатком работников. Это привело к тому, что на государственном уровне обсуждают вопрос о привлечении заключенных в качестве меры отбытия наказания на производственные и строительные объекты. Меры подобного рода не смогут разрешить сложившуюся проблематику. Для того, чтобы исправить ситуацию, необходимы комплексные и структурные систематические изменения, связанные с улучшением условий труда, заработной платы, социальных условий и др. факторов удовлетворенности трудом. В основе современной экономики большое значение играет индивид и его личность, удовлетворенность человека своей деятельностью, которая и выступает основой качества и продуктивности выполняемой работы.[[4]](#footnote-4) Однако, удовлетворенность трудом представляет собой целый комплекс факторов, который возникает на стыке индивидуальных, общественных представлений, и государственной программы по обеспечению условий труда и заработной платы.[[5]](#footnote-5)

Итак, для разрешения сложившихся проблем в области недостатка рабочих необходимо провести анализ удовлетворенности трудом рабочего класса для выявления тех факторов, которые мешают молодежи выбрать эту профессию, и которые являются негативными для уже действующих работников. Только подробное изучение и представление комплексных научных результатов может выступать как основа для составления конкретных программ и разрешения проблем современного рабочего класса, которые необходимы для дальнейшего развития государства, общества и самих рабочих.

Предмет – Удовлетворенность трудом рабочего класса.

Объект – комплекс факторов, влияющих на удовлетворенность трудом в структуре рабочего класса Российской Федерации.

Цель – проанализировать удовлетворенность трудом в среде рабочего класса в Российской Федерации.

Задачи:

1.Исследовать эволюцию понятия труда в социоэкономической науке.

2.Проанализировать особенности категории Удовлетворенности трудом.

3. Проанализировать динамику изменения рабочего класса.

4.Выявить особенности трансформации рабочего класса

3. Выявить особенности удовлетворенности трудом среди рабочего класса в СССР.

4. Выявить специфику удовлетворенности трудом среди рабочего класса в РФ.

5. Определить причины и факторы, влияющие на удовлетворенность трудом в современной России.

6. Произвести анализ удовлетворенности трудом рабочего класса на примере предприятия.

7. Выявить общие проблемы удовлетворенности трудом рабочего класса.

8. Составить практические рекомендации по повышению удовлетворенности трудом рабочего класса в России.

Гипотеза:

1.Удовлетворенность трудом среди рабочего класса в современной России находится на низком уровне и нуждается в совершенствовании.

2.Основная проблема низкого уровня удовлетворенности трудом в неправильной государственной политике по данному направлению.

3. Основные проблемы рабочего класса: низкая заработная плата, отсутствие возможности участия в управлении предприятием.

Методология исследования - Общенаучные методы: 1) обобщение;2) сравнение; 3) анализ и частнонаучные методы: социологический, социокультурный, психологический, экономический, политологический подходы к проблеме формирования и трансформации рабочего класса в современной России.

Методы исследования - анализ научной литературы, статистических данных, анализ внутриорганизационных документов, анкетирования, метод экспертной оценки.

Эмпирическая база исследования – рабочий коллектив ООО КЗК «Кузнецкий завод конденсаторов».

Генеральная выборка– 11 человек.

Выборочная выборка – 11 человек.

Научная значимость - В данном исследовании происходит комплексное изучение проблемы удовлетворенности трудом среди рабочего класса в Российской Федерации на основе подробного изучения эволюции как понятия удовлетворенности трудом в социологических и экономических теориях на протяжении истории России, так и состояние рабочего класса, благодаря чему удается выявить необходимые закономерности и структурные проблемы.

Теоретическая значимость – Для комплексного анализа проблематики в данном исследовании применяется широкий междисциплинарный подход, в связи с чем удается создать более точное понимание реального значения удовлетворенности трудом в длительный период существования рабочего класса.

Практическая значимость – На основе данных исследования представлены практические рекомендации, как общее – связанные с проблематикой всего рабочего класса, так и частное – связанные с деятельностью на конкретном предприятии.

Структура работы – работа состоит из 3 глав, 8 параграфов и 70 страниц.

Глава 1. Теоретические основы исследования категории «удовлетворенности трудом»

## 1.1 **Понятие «Труда» в социоэкономической теории**

Проблематика труда для отечественной социологии всегда занимала значимое место, хотя и оформление отдельной научной отрасли «социологии труда» произошло достаточно поздно. В истории развития социологических подходов к труду можно выделить три крупных этапа, которые тесно взаимодействуют с процессом индустриализации государства.[[6]](#footnote-6)

1.Первый этап имеет хронологический период с конца XIX века до начала XX века:

Данный период связан с промышленной революцией в России и попытками перейти на индустриальный тип экономики. Для социологии труда данный этап характеризуется деятельностью крупных теоретиков, таких, как П.Л. Лавров и Н.М. Михайловский[[7]](#footnote-7), которые развивали свою теорию субъективной социологии. Для данного подхода характерными являлись классическое понимание общества, которое являлось главным актором в жизни людей. В противовес и критику субъективной социологии вступала активно развивающаяся марксистская идеология, которая разветвлялась на две формы легального марксизма с такими представителями, как П.Б. Струве и Н.А. Бердяев, и ортодоксального марксизма во главе с Г.В. Плехановым и В.И. Лениным.

Именно на данном этапе проблема труда привлекает больше внимания, в области эмпирических исследований данный этап характеризуется в большей степени накоплением материальной научной базы в виде собрания отчетов фабричной инспекции и других документаций, первичных анализов, направленных на выявление базовых характеристик (пол, возраст и пр.). Однако, они осуществляли крупные теоретические изыскания в данной области, особенно отличились марксистские теоретики, которые поставили в основу своей философии рабочий класс, и, следовательно, активно анализировали проблематику труда и само понятие труда.[[8]](#footnote-8)

К началу XX века вопросы труда, в связи с ускорившейся индустриализацией по всему миру и значительным отставанием России от передовых стран, стали активно изучаться. В сферу исследования вошли вопросы, связанные с содержанием, условием, организацией труда, распределением рабочего времени. Создавались крупные исследования по сравнительному анализу рабочего класса в России и за рубежом, такие, как работа К.Пажитнова «Положение рабочего класса в России», которая обладает конкретным концептуальным исследовательским подходом, систематическим анализом большого количества данных.[[9]](#footnote-9) В свою очередь, проблематика эволюции труда в Российской Империи оказалось настолько серьезной, что это привело к её краху и установлению «диктатуры пролетариата».

2. Второй этап характеризуется хронологическим периодом с начала 20-х до середине 50-х гг XX века.

Данный этап характеризуется необходимостью резко проводить массовую индустриализацию в стране, по этой причине вопрос организации хозяйственной деятельности, особенно на промышленных производствах для максимизации эффективности, был вопросом государственной безопасности и обладал практически наивысшим приоритетом. Однако вместе с этим четко сформировались новые идеологические границы, которые позволяли проводить исследование только в заданных государственной идеологией рамках. По этой причине появилась необходимость выстраивания новых социалистических подходов к определению труда. Вместе с этим в отношении к труду стали анализироваться значимые проблемные области:

1.Оплата труда по количеству и качеству в условиях плановой экономики;

2. В каких единицах измерения можно посчитать труд и обеспечить его контроль и учет;

3. Как формировать и удовлетворять потребности работников;

4. Как стимулировать трудовой потенциал.

Данные вопросы сформировали основной круг проблем, анализ которых был необходим для дальнейшего развития экономики государства. Вместе с этим за данными вопросами находится более фундаментальная проблема, а именно дискуссия о природе труда. При этом в структуре данной научной дискуссии существовали абсолютно противоположные мнения, которые не находили общих точек согласия довольно продолжительное время. Наиболее крупными представителями данного направления являлись сторонники научной организации труда, такие, как А. К. Гастев. [[10]](#footnote-10)

Концепция Гастева основывалась на принципах рационалистического подхода к научной организации труда. В основе его подхода лежал принцип воспитания сотрудников, по этой причине основный акцент делался на вопросах развития культуры труда. Кроме этого, Гастев создал специализированный институт труда, который целенаправленно занимался разработкой методик по рациональной организации трудовой деятельности.

Кроме этого, вопросами труда занимался С.Г.Струмилин, однако, делая больший упор на макросоциологическую проблематику[[11]](#footnote-11) и общее состояние экономики государства, в отличие от А.К.Гастева, который ориентировался именно на трудовой коллектив и индивидуального работника коллектива.

В данной период в контексте социологии труда большое развитие получают направления, связанные с исследованием непосредственно самого рабочего класса, проблемы рабочей молодежи и коллективизации.[[12]](#footnote-12) Вместе с этим, сложившаяся система проведения форсированной индустриализации и жесткая политика не нуждались в социологических исследованиях, и кроме этого, не обладали достаточным временем для проведение необходимых научных изысканий. Вследствие чего, в скором времени социология была запрещена. Таким образом, в последующий период до середины 50-х годов, понятия труда и производным от этого другим понятием трактовался в структуре марксистко-ленинской идеологии.

3. Третий этап характеризуется периодом с конца 60-х и до 90-х годов XX века.

Только в конце 50-х и в начале 60-х были проведены крупные социологические исследования по изучению влияния технического развития на социальный состав работников и их отношение к труду. Наиболее значимыми являлись исследования в области планирования, кадровых вопросов и профессиональной ориентации молодежи. В данное время создаются специализированные социологические организации, которые занимаются исследованием новых форм труда.[[13]](#footnote-13)

Вместе с этим в связи с запретом на социологию, объём и качество проводимых социологических исследований, методов и инструментов намного меньше, чем в западных государствах.

4. Третий этап характеризуется периодом с конца 90-х годов XX в. до настоящего времени.

В современной социологии проблема труда быстро отошла на второй план в связи с резкими общественными изменениями, перестройкой экономической основы общества, а также с тем, что для социологии появилась широкая возможность беспрепятственно изучать любые темы, которые до этого находились под запретом.

Изменилось общество, оно стало информационным, а новые экономические изменения поставили в приоритет бизнес структуры, предпринимателей, и сферу услуг, а не производство продукции. [[14]](#footnote-14)Однако, вскоре оказалось, что рабочий класс не исчез, а только трансформировался, а производственная сфера является важнейшей для стабильного существования государства, поэтому к середине 00-х годов XXI века социология вновь активно занялись проблематикой труда и рабочего класса.[[15]](#footnote-15) Поскольку в изменившихся условиях стали необходимы новые формы взаимодействия, появились новые проблемы и возникла острая необходимость в их научном анализе. В структуре современной социологической науки сложился устоявшийся и ставший классическим подход к анализу понятия труда, связанный с изучением социальных аспектов общественного труда. [[16]](#footnote-16) Процесс анализа труда проходит практически полностью на двух следующих уровнях:

1.Научная абстракция, при которой раскрытие труда происходит в контексте индивида в социуме, за который отвечают множество эмпирических исследований труда;

2. Познания социального – данный уровень складывался в структуре социологической теории среднего уровня, в рамках социологии труда, индустриальной социологии.

В свою очередь, крупные теоретические работы высокого уровня практически отсутствуют. Отчасти данная ситуация объясняется трудностью в понимании и анализе понятия труда, его междисциплинарной и также крайне широкой трактовки. Отдельные попытки рассмотрения понятия труда проводятся общей социологией труда, которая не является общей теорией труда и как раз занимается вопросами социальных аспектов труда, но не социальной природы труда, социальных основ труда. [[17]](#footnote-17)

Поэтому наиболее верным выступает системный подход, который, базируясь на социологических основаниях, активно включает в себя методы и инструменты психологии и экономики. Согласно данному подходу, труд выступает как целостное и структурное явление человеческой жизнедеятельности, активно взаимодействуя со своими элементами и физической, социальной средой. Вместе с этим труд анализируется в русле закономерностей функционирования и развития человека, его сознания и личности, в которых результативность труда выступает целостным и значимым качеством личности.[[18]](#footnote-18) По этой причине анализ труда должен быть комплексным, а не разделенным на различные элементы, каждый из которых является малозначимым в отдельности, а в совокупности они представляют цельное явление труда. В рамках исследования большим значением обладают различные формы моделирования, связанные с созданием определенной знаковой или вещественной системы, свойства которой близки к свойствам трудового процесса. Однако тесная связь труда и человека, личности, его иррациональных свойств, делает методы математического моделирования достаточно ограниченными, позволяя выявить лишь небольшое количество специфических свойств, связанных с трудом. Особенно это касается моделирования различных реальных ситуаций.

1.2.Категория «удовлетворенности трудом» в социологическом и экономическом измерении

Категория удовлетворенности труда не имеет общепринятого определения. Так, Д. Локк считает, что чаще всего в эмпирических исследованиях данное понятие является общенациональным и содержит субъективные измерения этого явления. По его мнению, удовлетворенностью трудом является приятно-позитивное эмоциональное состояние, вызванное положительной оценкой своей работы или опыта. В дальнейшем, к своему первоначальному определению Локк добавил категорию ценностей, удовлетворяющих потребности индивида. При этом необходимо отметить, что потребности бывают не только физические, но и психические. В данном контексте, Локк имеет в виду потребности в развитии. [[19]](#footnote-19)

Схожее определение предлагают и некоторые отечественные исследования, определяя удовлетворенность трудом как удовлетворенность работой, связанной с насыщением потребностей в трудовой деятельности. При этом отмечается, что потребности осознаются в форме интересов, поэтому приводят также определение удовлетворенности как состояние реализации интересов. В дальнейшим данный подход заменило понимание удовлетворенности трудом с точки зрения адаптивных процессов работника в трудовом коллективе.

Адаптация работника в производственном процессе дает идентифицировать свои интересы с предъявленными требованиями, установками и условиями в трудовом коллективе. Данный подход демонстрирует необходимость анализировать удовлетворенность трудом неотделимо от личности рабочего, окружающего его социума. По этой причине высоким значением обладает не только изучение удовлетворенности, но и влияющих на уровень удовлетворенности факторов – требований, возможностей, окружения и пр.[[20]](#footnote-20)

Итак, удовлетворенность трудом в первую очередь является положительным эмоциональным состоянием, связанным с реализацией установок и требований в процессе рабочей деятельности. Такого же мнения придерживается Р.Штольберг,[[21]](#footnote-21) говоря о том, что удовлетворённость трудом выступает психическим состоянием работника, которое демонстрирует его отношение к жизни, обосновывая трудовую мотивацию и потребности, ожидания и возможности. Таким образом, эти определения имеют достаточно много точек пересечения. Как правило, говоря о потребностях, подразумеваются различные виды и классификации, существуют различные теории, которые демонстрируют иерархию ценностей потребностей для человеческой личности. Так, Р. Штольберг анализировал потребности в контексте удовлетворённости трудом и вывил следующие потребности[[22]](#footnote-22):

1. Потребность в труде;
2. Потребность развития способностей;
3. Потребность в творческой деятельности;
4. Потребность в социальной коммуникации;
5. Потребность в социальной защите;
6. Потребность в материальном обеспечении;
7. Потребность в интеграции в обществе через труд.

В контексте социологической теории удовлетворенность трудом рассматривается как состояние баланса между требованиями, запросами работника, условиями труда и субъективным восприятием возможностей реализации своих интересов. Субъективный элемент в категории удовлетворенности труда является наиболее важным и сложным по сравнению с другими элементами удовлетворенности труда. В первую очередь, субъективный элемент не является наиболее влияющим на уровень удовлетворенности трудом, первичным значением обладают внешние обстоятельства, которые не зависят от работника непосредственно.[[23]](#footnote-23) Но вместе с этим субъективный элемент выступает как критерий, который определяет внешние по отношению к работнику обстоятельства, синтезируют их и в конечном итоге отвечают за формирование индивидуальной оценки удовлетворенности своего труда. В этом плане субъективный элемент выступает как внутренний механизм анализа сложившихся под влиянием внешних причин условий, требований, окружения, характера трудовой деятельности, престижа профессии, материального блага, возможностей реализации, которые благодаря субъективному элементу структурируются в понимание удовлетворенности трудом.

В связи с наличием различных факторов, влияющих на удовлетворенность трудом, в социологии труда принято различать общую и частичную удовлетворенность трудом. Общая удовлетворенность характеризует удовлетворенность работника в целом по совокупности всех параметров, частичная удовлетворенность трудом характеризует удовлетворённость конкретными параметрами, элементами производственной ситуации.[[24]](#footnote-24) По этой причине категорию удовлетворённости трудом иногда анализируют как интегральную характеристику, являющуюся суммой субъективных оценок удовлетворенности частными элементами трудового процесса. Факторы, которые влияют на удовлетворенность трудом, могут быть крайне многообразны, при этом они могут видоизменяться в зависимости от внешних обстоятельств. Наиболее значимыми и непреходящими факторами удовлетворенности труда традиционно выступают объективное состояние условий и содержания труда и возможность влияния на изменения условий и содержания труда. Необходимо отметить, что не всегда существует прямая зависимость между удовлетворенностью трудом и результатом труда. Так, работник может как быть удовлетворен свои трудом, но при этом результат его труда может быть некачественным, а трудовая деятельность неэффективной. Так и наоборот, несмотря на объективно высокий результат труда, работник может остаться неудовлетворенным своим трудом. В данном процессе ключевым значением обладают как и стандарты производимой продукции, персональное восприятие критериев качественной продукции, так и профессиональная область, в которой труд осуществляется.[[25]](#footnote-25) В данном контексте в определенных профессиональных областях, как правило, связанных с производством уникальных или редких изделий, профессионал с высокой квалификацией может остаться не удовлетворённым продуктом своего труда, даже если он полностью удовлетворяет заказчика или отвечает стандартам продукции, поскольку обладает собственной мерой и пониманием своих возможностей.

Важным элементом удовлетворённости труда выступает мотивация труда, которая предопределяет уровень высокой включенности работника в трудовой процесс. Различные зарубежные и отечественные авторы сходятся во мнении, что мотивация трудовой деятельности имеет зависимость от нескольких факторов, ключевой из которых является структура существующих общественных отношений, профессии и персональных интересов, а также зависит от пола и возраста работников. Так, В.Д. Патрушев,[[26]](#footnote-26) анализируя факторы удовлетворённости трудом, приходит к выводу, что фактором может выступать все, что в какой-то мере воздействует на уровень удовлетворенности трудом. В действительности, поскольку в основе понимания удовлетворенности трудом находится человек, все то, что влияет на этого человека, может влиять и на его трудовую деятельность. Анализ данных факторов дает возможность выстроить глубокую и динамичную систему, которая демонстрирует изменение тенденций, степень и содержания удовлетворенности трудом.[[27]](#footnote-27) Особенно это необходимо для проведения исследований в данной области, поскольку необходимость в разрешении проблематики удовлетворенности трудом заключается в поиске негативных факторов и их разрешении, а также прогнозировании дальнейшего развития данного критерия в рабочем классе и подготовкой мер к улучшению тенденции.

Немаловажной является и выработка конкретных целей и задач, создание для работников условий, в которых они осознают необходимость и важность своего труда. Как отмечает К.М. Гуревич: «если труд лишен смысла, это вызывает у человека дискомфорт, а высокоэффективный труд возможен, только если он приносит удовлетворение».[[28]](#footnote-28)

Вместе с этим, само удовлетворение может происходить как непосредственное наслаждение трудовым процессом, так и опосредованное через осознания необходимости своего труда, его социальной важности, профессионального авторитета.

Таким образом, существует множество подходов к понятию удовлетворенности трудом, в действительности это сложное и специальное явление, которое можно изучать как в контексте экономических аспектов, так и социологических, психологических, правовых, политических. Однако, на практике все эти аспекты неразрывно создают у работника единое и комплексное ощущение, которое напрямую влияет на эффективность и результативность его деятельности, и наличие самоощущения удовольствия от всей жизни. Работник не всегда может осознавать свой уровень удовлетворенности трудом, но он всегда на него влияет, а в долгосрочном периоде является основным фактором результативности трудовой деятельности.

Глава 2. Удовлетворенность трудом как социально-экономическая проблема в РФ

2.1. Формирование удовлетворенности трудом рабочего класса в СССР

Проблематика интеграции рабочего класса была поставлена в структуре критической социологической теории развитого индустриального общества. В настоящее время инкорпорированность данной социальной группы в общую экономическую и культурную социальную систему распространилась за границы теории индустриального общества. Изменения в характере труда и формы производственных отношений меняют установки, осознание, аксиологические интенции рабочего класса, что связано с интеграцией в систему капиталистического производства и с большим влиянием глобальных тенденций мирового рынка, в котором классическая индустриальная промышленность уступает другим сферам производства. [[29]](#footnote-29)

В настоящее время в работах отечественных ученых редко встречаются исследования, связанные с анализом рабочего класса как социально-профессиональной группы и «рабочих» в постоянно изменяющихся экономических условиях. Вместе с этим, использование категории «рабочий класс» в научной литературе сопряжено с рядом проблем, во-первых, данной категории стараются избегать, как и термина «пролетариат». Определение данных понятий связано по большой части с личными ценностными установками и постоянно меняющимися условиями при нечеткости определения границ рабочего класса. Как правило, рабочий класс определяется в настоящее время как социальный класс работников, занятых физическим трудом, среди признаков является отсутствие собственности, которое может принести доход в виде ренты, малоквалифицированный труд, низкий уровень образования и доходов, низкая гарантия занятости, исключение процесса принятия решения. Однако при таком подходе рабочие описываются и предстают как социально неоднородная масса низшего класса.

В классической политической экономии и социологии, особенно благодаря марксистской традиции, пролетариат и рабочий класс используются как тождественные понятия. Однако современное развитие западного общества продемонстрировало ошибочность классической марксисткой теории. Вопреки предположениям Маркса, рабочий класс систематически постепенно сокращается под влиянием большего спектра причин. При этом, если индустриализация XX века привела к массовому снижению крестьянского класса, то информатизация XXI века привела к снижению рабочего класса, иными словами, рабочий класс в XXI веке является самой пострадавшей в результате смены эпох социальной группой. По этой причине возобновляется научная дискуссия о возникновении и роли рабочего класса и об исчезновении данной социальной группы.

Итак, отсутствует какое-либо устойчивое единство мнений о тенденциях и векторах развития рабочего класса. Разность применяемых методологий и методов при анализе «рабочего класса» приводит к противоречивым оценкам и выводам. Социоэкономические теории XIX-XX века делали акцент на изучение рабочего класса как наиболее массовой и активной социальной группы в условиях индустриального общества. Такая позиция свойственна не только теориям Маркса и Энгельса, она развивается в концепциях Маркузе, Брэйвермана, Эдвардса. Исследования, связанные с перспективами рабочего класса, с изменением характера труда и трансформацией социальной структуры содержатся в работах С.Малле, П.Дракера, Э.Гидденса, Э.О.Райта и прочих.

Теории, в полной мере отражающие гибкость и подвижность социальных и экономических структур в условиях глобализации, изменения труда в постиндустриальном обществе содержатся в работах Э.Баумана, Ч.Хенди и А.Турена.[[30]](#footnote-30) В результате постоянных изменений и необходимости пересмотра классического понимания «рабочего класса» и факторов, которые влияют на приобретение экономических и социальных ресурсов, описывается работами А.Горца, М.Глаубермана, К.Х.Рота. В данных трудах, рабочий класс анализируется как трансформирующиеся социально-профессиональные группы в условиях изменения характера труда. Выше приведенные авторы сходятся в том, что преодоление негативных изменений в экономике связано с изменением отношения к индивиду как к главному субъекту всех социальных и экономических процессов. Однако, в структуре российского общества «рабочий класс» является крайне сложной и неоднозначной категорией и слабо встраивается в различные концепции западных исследователей.

Необходимо отметить, что социальные изменения в обществе происходит из года в год, и многие исследования конца 90-х и 00-х годов перестают быть актуальными. При этом более детализировано проявляются векторы развития и изменения социокультурной и экономической реальности рабочего. Среди них можно выделить, что отнесение к рабочему классу всех людей, работающих по найму, является ошибочным предположением, как и отнесение к рабочему классу граждан, занимающихся исключительно физическим трудом.[[31]](#footnote-31) Социальная группа «рабочих» в нынешнее время все более сформировывается между классами и стратами, рабочие задействованы не только в промышленной сфере, но и в сфере услуг. Нынешней рабочий это и парикмахер, и продавец, охранник, менеджер, и вместе с этим инженер, мастер, бригадир, обязательным является условие, что он работает на «кого-то», то есть не является сам индивидуальным предпринимателем или фрилансером. Один из классических примеров «рабочего-строителя» в настоящее время может не относиться к рабочему классу, если он работает сам на себя и напрямую общается с клиентом, выбирая себе заказы. Иными словами, более профессия не является основным критерием для причисления человека к рабочему классу. В большой степени определяющим критерием является общность культурной и социальной идентичности, самоидентификация индивида, круг и темы его общения, определенный набор моделей поведения и отношения, сфера интересов. Данный процесс существовал и в СССР, однако он был связан исключительно с небольшой группой интеллигенции, которая работала в котельных, становилась сторожами и дворникам, притом формально относилась к рабочему класса, но в действительности не имела ничего с ним общего.[[32]](#footnote-32) В настоящее время аналогичный процесс под влиянием глобализации и стремительным ростом коммуникации стал массовым явлением.

В Западной Европе рабочий класс зарождается уже в XV-XVI веках и связан с разложением цеховых организаций и миграцией крестьян в города. Как существенная социальная группа рабочий класс появляется во времена промышленной революции. В России процесс промышленной модернизации, начавшийся при Петре 1, шел несколько столетий и окончательно завершился только при советской власти, вместе с этим наличие крепостного права долгое время не позволяло появиться рабочему классу, поэтому точкой отсчета возникновения рабочего класса принято считать отмену крепостного права в 1861 году. Однако более однородной и сформированной данная группа стала только в начале XX-века. Рабочий класс в России появляется гораздо позже, чем в Западной Европе, вместе с этим приход советской власти значительно изменил положение «рабочего класса» в государстве и сделал его главной социальной группой страны, по этой же причине в отечественной социологии советского периода рабочий класс занимал одно из центральных мест для исследований.[[33]](#footnote-33) С падением СССР и за прошедшие с тех пор 30 лет, произошли крупные и серьезные изменения в структуре общества и государства. Трансформация общества в связи с переходом к рыночной экономике и сменой политического строя и идеологии привела к изменениям классовой структуры общества. Однако, переход к западной либерально-демократической модели государства был заменен на строительство суверенной национальной демократии, что привело еще к большим изменением и к отсутствию понимания будущего.[[34]](#footnote-34)

Рабочий класс в результате социальных изменений подвергся нисходящий социальной мобильности и оказался на низших ступенях социальной лестницы по критериям доходов, власти и престижа. Некоторые исследователи, в частности Голенкова З.Т.[[35]](#footnote-35), считают, что в условиях капиталистических отношений и рыночной экономики рабочий класс уходит в прошлое, а в основание экономической и социальный базы государства становится «средний класс». Более активными становятся новые социальные общности, предприниматели, безработные, средние классы, фрилансеры. При этом рабочий класс оказывается в «тени» государственного и общественного интереса. Вместе с этим, рабочий класс остается крупной социальной группой современного российского общества. По различным оценкам рабочий класс вначале 21 века составлял около 40% всего экономически активного населения на 47% занятых в экономики граждан. Многие специалисты прогнозируют дальнейшее снижение количества рабочих, при этом отмечается значительная потребность в экономики в представителях рабочего класса. [[36]](#footnote-36)

Исследователи отмечают тенденции к пролетаризации рабочих, которые вызваны увеличением численности работников малоквалифицированных или вообще без квалификации. Трансформация экономической и социальной структуры общества, которая связана с перераспределением статуса отраслей и видов деятельности, отражается на положениях всех профессиональных групп. Процесс деиндустриализации привел к утрачиванию социальных экономических и политических позиций рабочего класса, характерных для индустриального общества. Глобализация выступает одним из факторов маргинализации рабочих[[37]](#footnote-37) и размывает классовые и социальные признаки данной категории. Данный процесс вызывает некоторые тенденции, которые в будущем могут привести к прекращению существования рабочего класса во всей социальной структуре.

В отечественной социологии существует и противоположенная точка зрения, которая указывает на пролетаризацию большинства работников наемного труда, чем указывает на расширение категории рабочего класса. Вследствие чего рабочий класс «охватывает» всех наемных работников, которые занимаются не только физическим трудом, но и заняты в сфере товар и услуг. Размывания категории рабочего класса является общемировой тенденцией, но специфика российского государства сильно влияет на данный процесс. Информационная и компьютерная революция ставит на место классического рабочего класса новую категорию наемных работников. В следствие уменьшается влияние традиционных отраслей, в которых доля рабочих постоянно уменьшается. При этом в западных странах сокращение численности рабочих на предприятиях является следствием технологических процессов, автоматизации производства и перенесение части производственных предприятий на аутсорсинг в страны третьего мира. Тогда как в России, данный процесс связан с сокращением объемов производства и технологической отсталостью индустриальной базы промышленности. [[38]](#footnote-38)

Капитализация и формирование экономического рынка после распада СССР не стала катализаторам к росту защиты прав трудящихся. Постсоветские реформы привели к снижению уровня жизни, повышению смертности, и к другим последствиям, которые значительно ударили по рабочему классу.[[39]](#footnote-39) Вместе с этим массово закрывались промышленые производства по всей стране, не выплачивались зарплата. В конце 1990-х гг. около половины рабочего класса оказалась в деклассированном положении. В результате первых либеральных реформ в экономике рабочий класс потерял стабильные рабочие места, разрушилась классовая связь, приобрел страх перед будущим. Стандартным типом рабочего в то время являлся рабочий, целью которого являлось выживание, что характеризовалась политическим и социальным нигилизмом. Также отмечается серьезное падение профессионального, культурного и образовательного уровня рабочих. Однако высокий уровень образования никак не гарантирует индивиду занятие высоких позиций в обществе, что показывает низкий уровень социальной дифференциации населения. Согласно статистике примерно 85% граждан с высшим образованием занимают первые пять нижних ступеней социальной лестницы.[[40]](#footnote-40)

Развитие рабочего класса в России крайне нестандартный процесс, не имеющий аналогий в истории. Он начал зарождаться в структуре приписных крестьян и просуществовал в таком виде более 100 лет, процесс формирования рабочего класса был затянут еще на 50 лет, и Российская Империя так и осталась преимущественно крестьянской и аграрной странной. Вместе с этим перспективы развития рабочего класса казались в ту эпоху незначительными, однако революция 1917 года и приход к власти большевиков за короткий 20-30 летний срок сделал рабочий класс самым массовым, влиятельным и статусным классом во всем государстве. В свою очередь распад СССР привел к практически полному исчезновению всех классовых достижений рабочих, массовое сокращение производства и прочие негативные аспекты привели к тому, что рабочий класс вошел в новое тысячелетие так, будто целый век его доминирование во многих сферах вовсе никогда не существовало.

В социологической и экономической литературе о рабочем классе написано довольно много, однако четкого социологического термина рабочего класса не существует.

Изначально в понятии рабочий класс – люди, осуществляющие физическую и умственную работу за плату (это относится как к рабочим, так и к служащим). Сам термин обозначает не любую работу, а только ручной физический и по большей части неквалифицированный труд. Однако термин на данный момент неактуален, он использовался в прошлом. В ХХ в. экономическая и социальная реальность изменилась: промышленный труд стал автоматизированным, он все больше вытесняется сервисным, так как сфера услуг господствует на рынке труда. Новая эпоха требует от рабочих таких знаний, навыков и умений, которые ни в чем не уступают квалификации служащих. Следовательно, термин отражает современное состояние общественного труда.

Однако по отношению к современному обществу этот термин остается довольно непроясненным, так как, если рабочий класс включает в себя всех работающих людей, то его представителей можно встретить в любом обществе, в любом социальном слое. Следуя этой логике, рабочим классом можно назвать любой класс. [[41]](#footnote-41)

В качестве самостоятельного класса рабочий класс отличает зависимость от заработка, так как заработок является основным источником дохода для его индивидов.

Обратимся к отечественной социологии и к тому, что в ней подразумевается под рабочим классом. Рабочие – это индивиды, занятые физическим трудом в различных сферах народного хозяйства. Рабочий является не только видом занятия, а также социальным слоем, с присущими ему индивидуальными и характерными конкретно для него особенностями: культурными и ценностными ориентациями, определенным образом жизни. В СССР рабочие подразделялись на 3 категории: [[42]](#footnote-42)

1. Работники низкой квалификации (1-2-й разряды);
2. Работники средней квалификации (3-4-й разряды);
3. Работники высокой квалификации (5-6 разряды).

Рабочие относятся к сфере ручного, механизированного и автоматизированного производства по содержанию и характеру труда. Высококвалифицированных рабочих часто причисляют к специалистам (хотя специалисты обязательно должны иметь высшее образование, что характерно не для всех рабочих). Далее идут профессионалы, которые отличаются от рабочих тем, что являются самозанятыми, занимаются частной практикой и не обладают статусом наемного работника. Для того, чтобы точно понять социальную дистанцию, пролегающую между рабочими, специалистами и профессионалами, и узнать различия между условиями их жизни, необходимо выяснить различия между ними. Логично, что чем работник более квалифицирован и успешен, тем больше у него возможностей и привилегий. Например, представители рабочего класса страдают серьезными заболеваниями в 3 раза чаще, чем представители среднего класса, а 85% высшего класса имеют собственные дома, а среди неквалифицированных рабочих - только 25%. Также представители рабочего класса женятся в более юном возрасте, имеют большие семьи и чаще разводятся, чем представители среднего класса. Что касается политики, то чем выше класс, тем выше вероятность голосования за консерваторов.[[43]](#footnote-43)

Из вышесказанного можно сделать вывод, что рабочий класс - это совокупность работников по большей части физического труда, занятых в сфере промышленности. Экономический статус членов рабочего класса - лица наемного труда, не владеющие собственностью на продукт, средства и результаты труда. Организационный статус - рядовые работники, подчиненные, которые не занимают руководящих постов.

Рабочий класс – это социальная общность, ему присущи следующие социальные критерии:

1) классовая идентификация, что значит, что каждый индивид отождествляет себя с данной общностью;

2) классовая солидарность, то есть способность осуществлять действие как единое целое;

3) классовое сознание, то есть осознание своего общего места и роли в обществе, единство экономических, политических, культурных ценностей;

4) классовая организация (организованность), то есть умение совместно защищать свои права и интересы путем профсоюзов и партий, которые были созданы непосредственно самим рабочим классом.

## 2.2. Трансформация рабочего класса в современных условиях

Необходимо учитывать, что рабочий класс уже не является рабочим классом в классическом марксистском понимании, он видоизменился и продолжает меняться. Таким образом, одним из важных направлений в изменении понимания категории рабочего класса становится переход от вертикально-классовых характеристик рабочих к социально-групповым признакам, но и данные признаки также не определены однозначно. Опираясь на анализ распространенных научных концепций, учитывающих современные общественные процессы, выявляются тенденции в функционировании современного рабочего класса, состоящие в постепенном размывании и его классовых и социально-групповых характеристик.

Другим направлением трансформации понимания этой категории является тенденция к снижению его социальной активности. Вследствие этого “пролетаризация” означает в современном обществе переход к пассивной и бессознательной массе, в отличие от того, о чем говорил К. Маркс. Особенности изменения социального статуса российских рабочих связаны с многообразием и противоречивостью механизмов социальных трансформаций в России. Данные особенности выражаются в пролетаризации основной части рабочих и существенном влиянии отраслевой структуры занятости на их социальноэкономическое положение. Большое влияние оказывают также негативные социально-демографические и социально-профессиональные тенденции, что выражено в старении и деквалификации рабочих. Вместе с тем наблюдается пролетаризация представителей средних социальных слоев и социально-профессиональных групп, что связано с ситуацией неопределенности и мобильностью глобальных процессов, вследствие чего они пополняют ряды “рутинной рабочей силы” и вместе с рабочими составляют “массу”. Существуют общие объективные причины, объясняющие эти изменения, среди которых можно назвать происходящие в современном обществе глобализационные процессы и явления, в связи с чем в западной социологической литературе и проводится мысль об исчезновении “рабочего класса” как активного субъекта социальной жизни. Поскольку в современном постиндустриальном обществе особое значение приобретают знания, информация, способность создавать технологии и управлять их реализацией, понятие “труд”, безусловно, теряет свое первоначальное значение, соответствующее индустриальной эпохе. [[44]](#footnote-44)

Западные теоретики пишут о происходящем замещении труда знаниями (П. Дракер), вследствие которого “замещается” и субъект активности: работники умственного труда приходят на смену рабочим индустриального типа. Речь, таким образом, идет о формировании в современных обществах “нового рабочего класса”, класса квалифицированных рабочих, владеющих навыками работы с высокими технологиями на крупном автоматизированном производстве. Эту социальную группу можно описать как образованных профессионалов, по своему социальному статусу и по уровню жизни близких к специалистам и среднему классу. Процессы глобальных социально-экономических преобразований породили гораздо более сложные и неоднозначно оцениваемые трансформации, нежели просто появление новых категорий работников.

Под влиянием постиндустриальных и глобализационных процессов значительно усложнились и механизмы размывания границ рабочего класса. С развитием информационного общества изменяется характер труда, что формирует новую социальную структуру, которая становится все более гибкой.[[45]](#footnote-45)

Происходящая в современном глобализированном мире реструктуризация рабочего класса описана современными западными теоретиками (К.-Х. Рот), по мнению которых поляризация социального мира приводит не просто к переструктурированию, а к гомогенизации рабочего класса. [[46]](#footnote-46)

Рабочий класс по своим признакам начинает смыкаться с другими социальными группами (работниками нефизического труда, представителями непроизводственных сфер).[[47]](#footnote-47) При этом главным признаком данных социальных групп становится отсутствие гарантий жизненной стабильности, что неизбежно приводит к структурной гомогенизации пролетариата, который структурно, экономически и географически становится менее дифференцированным. Очевидно, и само понятие “труд” изменяется, расширяется, поскольку в настоящее время в него включается и самозанятость, и дополнительная или неполная занятость, а также нефизические виды труда. Соответственно новый смысл получило и понятие “работа”: вместо привычной занятости на полный рабочий день, учитывающее наличие второй, третьей работы, а также теневой и неофициальной экономики. В рядах российского рабочего класса происходят сложные процессы стратификации, вследствие которых некоторая часть рабочих демонстрирует восходящую вертикальную мобильность, переходя в более высокие слои общества и получая возможность контроля над производственными процессами. В результате изменения характера труда и технологических процессов физический труд в современном обществе не является главным признаком выделения рабочих как социальной группы. Следует учитывать изменение всего трудового процесса в целом, а также усиление роли образования. Кроме того, глобализационные процессы оказывают значительное влияние на численность и социальный состав рабочего класса. Расширяясь, он начинает включать работников более высокой квалификации, что обусловлено социальными изменениями. Также в последние десятилетия в нашей стране наблюдается серьезная деформация профессионально-квалификационной структуры и ее несовпадение с потребностями российской экономики. Не являясь активным субъектом социальных преобразований, рабочий класс собственно как класс “размывается”. Рассматривая рабочих в качестве социальной группы, можно указать на отсутствие четких границ, показателей и критериев определения. Это значит, что социальный статус рабочего в современном российском обществе достаточно трудно определить. Усложнение и динамичность социальной структуры современного российского общества требуют пересмотра категории “рабочий класс” в результате размывания классовых и социально-групповых характеристик рабочих. Требуется определение различных типов рабочих с учетом их социально-экономических и социокультурных особенностей, а также тенденций, характерных для других социальных страт и категорий наемных работников.[[48]](#footnote-48) В Российской Федерации особенности трансформации категории рабочих обусловлены переходным характером российского общества, неустойчивостью развития производственных, наукоемких отраслей экономики и связанным с этим падением престижа рабочих профессий. Обращаясь к истории развития рабочего класса в России, можно утверждать, что он был реальным, четко выделенным и оформленным компонентом социальной структуры. Он обладал особой экономической и социальной функцией, исторической и политической ролью. Появление нового типа общества в ХХI в. закономерно диктует необходимость появления совершенно нового типа рабочего, отличающегося по характеру своего труда, квалификации, психологическим и социальным характеристикам

Стремления молодых рабочих демонстрируют, что трудовая деятельность предстает специфической формой организации труда, в которой граница между работой и не работой постепенно стирается, а трудящийся удовлетворяет комплекс разнообразных потребностей. Выбор в пользу совмещения некоторых видов деятельности зависит не только от материальных соображений, но и творческом желании, и желании самореализации в нескольких сферах. [[49]](#footnote-49)Рабочие ищут новые способы для самоактуализации и дифференциации рабочего класса, которые способствуют изменению пессимистического отношения на рабочих, как на аутсайдров, акцентируя индивидуалистическое начало, которое становится принципиальным в информационном обществе. В новых условиях возникают новые социальноэкономические риски, среди них «перепродажа» трудовых коллективов, вследствие которых меняется функционал, график работы, заработная плата. В данном контексте появляется возможность оценить с точки зрения гибкости к трудовым изменениям, отличить заменяемую рабочую силу с пассивной адаптацией и представителя рабочего класса, который стремится к активной защите своих интересов. [[50]](#footnote-50) Для нового рабочего класса становится проблемой оценка эффективности труда, если ранее критерием являлось выполнение плана любыми способами и средствами, то теперь в основе стоит рациональное использование труда, уровень заработной платы. Вместе с тем, в трудовую этику прочно закрепилась необходимость в форсированном трудом производстве, переработке, поэтому до сих пор уходить с работы точно в окончание смены преследуется различными неформальными санкциями и недопониманием со стороны работодателя.

Немаловажным является формирование нового рабочего сознания, нынешнее рабочие все меньше ассоциируют себя с прошлыми представлениями, вместе с этим и меняется типаж «рабочего», социальная и культурная составляющая несет в себе тенденции к «ожиданию» автоматизации производства, в котором физический и монотонный труд всецело заменит себя машинным. Поэтому, постепенно увеличивается и уровень образования и квалификация рабочего, которые стремятся готовить «инженеров» для многопрофильных задач, которые требует существенного объема знаний и умений.

Поворот в трудовых установках молодых рабочих диктуется сегодня не только особенностями рынка труда, он связан и со сферой потребления. В самопозиционировании рабочие ориентируются именно на нее, причисляя себя к среднему классу. [[51]](#footnote-51)

Для молодых рабочих в оценке своего социального положения значимой становится общая удовлетворенность жизнью. Содержание же работы из-за ее частой смены отступает на второй план.[[52]](#footnote-52) А развернутые трудовые характеристики, вместе с образовательными, перестают быть показателями социальной мобильности. Молодые рабочие обращают внимание на сам факт наличия работы и тот уровень жизни, которая она обеспечивает. В число других критериев успеха включаются наличие семьи, детей, жилья, решенность основных бытовых вопросов. А переход с одной работы на другую запоминается, только если он связан с важным жизненным событием, например, с необходимостью покупки жилья в ипотеку. Достижение желаемого уровня потребления сегодня представляется в виде успешного хода трудового пути, несмотря на занимаемую при этом должность.

## 2.3. Удовлетворенность трудом рабочего класса в современных условий

За последние годы под влиянием различных реформ и в связи с растущей ролью образования рабочий класс в России сильно сократился. В настоящее время промышленный пролетариат составляет более 40% всего экономически активного населения России. [[53]](#footnote-53)

Исследование социальной структуры современного российского рабочего класса проводилось на основе разных промышленных предприятий металлообработки, деревообработки, машиностроения и пищевой индустрии в городах Пензе, Саратове, Самаре, Ульяновске и Курске. Такой выбор объекта исследования обусловлен тем, что промышленные предприятия на настоящий момент по большей части сосредоточены в провинции.

В плане национальности российский рабочий класс имеет следующую структуру: 84,2% -русские, 12% - мордва, 0,8% -татары, 4%- прочие.

Возраст:

* 18 - 20 лет - 3,7%;
* 21 - 30 лет - 31, 6%;
* 31 - 40 лет - 22,7%;
* 41 - 50 лет - 29,8%;
* 51 - 60 лет - 10%;
* свыше 60 лет - 2,2%.

Женщины составляют 27,2% рабочих на предприятиях деревообработки, металлообработки, машиностроения; 62,1 % - на предприятиях пищевой и обрабатывающей промышленности. 31,3% промышленных рабочих имеют стаж работы на одном предприятии до одного года; 34,1% - проработали на одном предприятии от года до трех лет; 34,6% - свыше трех лет[[54]](#footnote-54).

Если обращаться к идейным и психологическим особенностям современного пролетариата, то они варьируются в зависимости от социально-психологических групп, то есть не являются едиными для всех представителей пролетариата.

В российском рабочем классе можно выделить 8 основных групп:

1. Молодые люди, окончившие ПТУ и принятые на работу впервые;
2. Молодые люди, отслужившие год в армии и уволенные в запас;
3. Молодые женщины, которые не имеют рабочего стажа в связи с различными причинами, например, после декретного отпуска;
4. Люди, обладающие высшим образованием, но в современных реалиях не нашедшие работу по специальности;
5. Выходцы из среды сельскохозяйственного пролетариата;
6. Рабочие высокой квалификации старшего возраста;
7. Рабочие, возвратившиеся из других сфер народного хозяйства;
8. Люмпены, маргинальная прослойка рабочего класса.

Молодые специалисты, окончившие ПТУ, являются самой неустойчивой группой промышленных рабочих в социальном плане (многие молодые люди уходят в армию, многие девушки очень рано выходят замуж и уходят в декретный отпуск).[[55]](#footnote-55) Представители данной группы инфантильны и психологически незрелы, что можно объяснить тем, что, как правило, в ПТУ обучаются дети из неблагополучных семей с нездоровой психической атмосферой и низким умственным, социальным развитием. Не получив высшего образования, индивиды предъявляют высокий уровень претензий к заработной плате и условиям труда.

Молодые люди, отслужившие в армии, являются той социально-психологической группой, которая служит в настоящее время наиболее важным источником формирования рабочего класса. Эта группа является одной из самых многочисленных. Получив в армии опыт, пообщавшись с представителями различных культур и вероисповеданий, представители группы в целом понимают, что хотят от жизни, к чему будут стремиться. Однако социально-психологически они не однородны, так как индивиды выбирают разные векторы своего дальнейшего развития (получить высшее образование, повысить рабочую квалификацию и т.д.), и в дальнейшем интегрируются в другие социально-психологические группы. Эта группа является наиболее здоровой в социально-психологическом плане и наиболее социально мобильной из 8 приведенных групп. [[56]](#footnote-56)

Представители этой социально-психологической группы не имеют четких и однозначных моральных характеристик. Многие из них в дальнейшем будут доминирующей социальной группой в постиндустриальном обществе России, остальные имеют тенденции к экономической и социальной деградации и постепенно вступают в маргинальную прослойку общества. Морально-нравственные черты представителей данной группы зависят от их личного, социального развития. Индивиды с положительными характеристиками, такими, как вежливость, целеустремленность, психологическая мобильность, в дальнейшем склонны добиваться успеха, а маргиналами становятся молодые люди с неустойчивой психикой, низким уровнем интеллекта, криминальным мышлением.

Молодые люди, которые видят свое будущее в рамках осознанно выбранной профессии, желающие развиваться, отличаются трудолюбием, любознательностью и вообще интересом к жизни, у них есть любимые занятия, хобби, они знают себе цену. Уважают в окружающих честность, профессионализм.

Молодые женщины, которые не имеют рабочего стажа в связи с различными причинами, например, после декретного отпуска. Их основной социальной психологической характеристикой является несамостоятельность. Они приходят устраиваться на работу в сопровождении друзей или родственников. У них отсутствуют профессиональные интересы, они, как правило, имеют низкий уровень интеллектуального развития и низкий уровень социальных претензий. Из положительных характеристик: трудолюбивы, видят смысл своей жизни в семье. Работу склонны оценивать по заработной плате и психологическому климату в коллективе. [[57]](#footnote-57)

Люди, обладающие высшим образованием, но в современных реалиях не нашедшие работу по специальности, имеет большие тенденции к росту и все чаще пополняется молодыми людьми. Это происходит за счет закрытия многих промышленных предприятий, сокращения рабочих мест и большого количества выпускников вузов. Среди выпускников вузов особенно можно выделить индивидуумов, получивших высшее образование по специальностям: «Экономика», «Финансы и кредит», «Юриспруденция». Об их экономической невостребованности на рынке труда не раз рассуждалось со страниц печати и электронных СМИ. В ряды рабочего класса их приводит невозможность найти работу. Рабочие данной группы по большей части обладают дисциплиной, трудолюбием, средним уровнем интеллекта, но не верят в свои силы и имеют низкую самооценку. Если рабочий, принадлежащий к данной социально-психологической группе, долго работает на одном предприятии, то имеет большие шансы профессионального роста, повышения, на которое охотно соглашаются и которое воспринимают с энтузиазмом, что отличает их от старых опытных рабочих. [[58]](#footnote-58)

В последнее время социальное и экономическое положение современной российской деревни можно с полным правом назвать катастрофическим (высокий уровень безработицы, низкий уровень доходов, преступления, невозможность дать своим детям хорошее образование и воспитание). Поэтому наиболее перспективные, активные, экономические и социально мобильные жители российских деревень устаиваются на работу на городские промышленные предприятия.

Они делятся на 2 группы:

1. Жители сельских районов, работающие на городских промышленных предприятиях, но живущие в сельской местности;
2. Жители сельских районов, работающие на городских промышленных предприятиях, и переехавшие в города.

Большинстве представителей первой подгруппы, несмотря на работу, не оставляют исконных сельских занятий и владеют большим хозяйством. Им удобен посменный график работы. Эта социально-психологическая группа имеет сложное мировоззрение, сочетающее в себе черты как индустриального общества, так и традиционного. Из этого следует проблема: представители подгруппы редко становятся профессионалами своего дела, занимаются низкоквалифицированным трудом и не выполняют высококвалифицированных операций.

Представители второй подгруппы имеют возможность стать типичными представителями рабочего класса. Переехав из деревни в город, они проходят все этапы социализации и профессионализации, и имеют тенденцию со временем становиться высококвалифицированными специалистами. Они трудолюбивы и скромны, могут испытывать психологический дискомфорт, взаимодействуя со своими городскими коллегами. Старшее и среднее поколение обладает устойчивыми моральными характеристиками, доброжелательностью и приветливостью, что нельзя сказать о молодом поколении, которое, наоборот, склонно к маргинализации, грубо в общении, склонно к потреблению спиртных напитков. Молодое поколение обладает низким уровнем культуры. [[59]](#footnote-59)

Рабочие старшего возраста, имеющие большой опыт и стаж работы, способны выполнять сложные высококвалифицированные операции. Обычно это мужчины 48 - 55 лет со средним специальным образованием. Они трудолюбивы, спокойны, молчаливы, имеют средний уровень социальных претензий и собственные увлечения помимо работы. Они являются самой здоровой частью рабочего класса, развиты интеллектуально, склонны к чтению книг и трезвому образу жизни, но составляют самую малую социально-психологическую группу на промышленных предприятиях (13,6%). Они не имеют достаточного авторитета в обществе, так как не преуспели в жизни в плане обретения материальных благ, поэтому положительные свойства людей этой социально-психологической группы имеют малые тенденции к распространению в обществе.

Напротив, социально-психологическая группа маргиналов растет и становится больше. В эту группу могут переходить представители всех социально-психологических групп промышленного пролетариата, кроме опытных работников старшего возраста, поэтому данная группа не обладает какими-то четкими возрастными и образовательными характеристиками. Основными психологическими характеристиками являются крайне низкий уровень социальных претензий, криминальное сознание, отсутствие увлечений, алкоголизм, наркомания, моральная деградация, также полное безразличие к противоположному полу у мужчин и половая распущенность у женщин. [[60]](#footnote-60)Работать не желают и потому на промышленных предприятиях долго не задерживаются, существуют на пособие по безработице.

В начале 2000-х гг. приходит новое поколение рабочих, более квалифицированных, обладающих высоким уровнем образования, высоким интеллектуальным уровнем, высокооплачиваемых. Данным рабочим легче осознать классовые интересы, и они отчасти стали основой нового рабочего движения. Специфика самоорганизации рабочего класса и рабочего движения в XXI в. с наступлением постиндустриализма связана с новыми процессами в обществе и производстве.[[61]](#footnote-61) Происходят глубокие изменения качества рабочего класса в связи с постиндустриализацией производства. Изменяются главные характеристики производства — производительные силы и технологии, требующие нового наемного работника, способного к сложному квалифицированному труду, с высокой профессиональной культурой и интеллектом. Современный работник становится неотъемлемой частью интеллигенции. В связи с этим отечественные социологи говорят о пролетаризации интеллигенции и приобретении рабочим классом черт интеллигенции. Изменяются не только функции рабочего класса, но и в целом его качество, меняется его социальное поведение, формируются новые формы

# Глава 3. Анализ удовлетворенности трудом современного рабочего класса

## 3.1.Программа эмпирического исследования

Актуальность. Удовлетворенность трудом - наиболее очевидный психологический результат трудовой мотивации. Поэтому исследователи, занимающиеся проблемами трудовой мотивации, часто обращаются к этой категории. Однако, при проведении исследования важно понимать, что трудовая деятельность рабочего не ограничивается какими-то конкретными действиями, а также включает разнообразные аспекты, связанные с особенностями межличностных отношений.

Изучение этой характеристики является очень актуальным и вызывает все возрастающий интерес исследователей, занимающихся проблемами социального управления. Оценивая трудовую деятельность отдельного рабочего и предприятия в целом, важны не только количественные показатели выполненной работы. Психологическое состояние и мотивация, как и отдельного рабочего, так и всего коллектива влияет на готовность старания и желания показать высокие результаты в труде, что положительно скажется на всем производстве. Чем более работник удовлетворен своими результатами труда, тем большую трудовую активность он готов проявлять.

Удовлетворенность трудом является одной из самых популярных категорий экономики труда. Однако, исследований, направленных на изучение этого параметра, на данный момент существует недостаточно, также недостатком концепций удовлетворенности трудом является слабая связь теоретических построений и реальных возможностей измерения удовлетворенности трудом. Теория и практика слабо связаны. Для управляющих предприятиями изучение этого параметра очень важно, так как он является одним из определяющих высокую продуктивность коллектива.

Современный российский рабочий класс теряет свои позиции в социальном пространстве России из-за моральной, психологической, интеллектуальной деградации, сокращения количества рабочих предприятий и мест в них, перехода от индустриального общества к информационному. По своему составу рабочий класс неоднороден, его можно разделить на 8 подгрупп по социально-психологическим характеристикам (см главу 2.1.). Наиболее важным и нужным сегментом промышленного пролетариата, основой большинства предприятий являются опытные рабочие высокой квалификации старшего возраста, хотя влияние на другие подгруппы они оказывают мало. Они интеллектуально развиты, имеют собственные увлечения, способны выполнять сложные высоквалифицированные операции, так обладают большим стажем работы. К сожалению, они составляют самую малую подгруппу (13,6%), и эта подгруппа не имеет тенденцию к расширению.

Цель – проанализировать общее состояние удовлетворенности труда рабочего класса на примере рабочего коллектива ООО КЗК «Кузнецкий завод конденсаторов»

Задачи:

1. Проанализировать состав рабочего коллектива.

2.Выявить уровень удовлетворенности трудом по параметрам.

3. Выявить общий уровень удовлетворенности труда в коллективе.

4.Проанализировать причины выявленного уровня удовлетворенности труда.

5.Экстраполировать полученные данные об удовлетворенности труда на рабочий класс в Российской Федерации.

Методы исследования – анкетирование, включенное наблюдение.

База исследования – ООО КЗК «Кузнецкий завод конденсаторов».

Генеральная выборка - 11 человек.

Выборочная выборка – 11 человек.

Исследование проводится в три этапа:

1 этап – Диагностика состояния удовлетворённости труда среди работников ООО КЗК «Кузнецкий завод конденсаторов».

2 этап – Проведение анализа полученных первичных данных.

3 этап – Интерпретация проведенного анализа.

Структура анкетирования

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Пол |  | | |
| Возраст |  | | |
| Семейное положение |  | | |
| Настроение |  | | |
| Блок 1. |  |  |  |
| **Насколько вы удовлетворены оплатой труда, премиями?** | | | |
| а) полностью удовлетворен | б) скорее удовлетворен | в) скорее не удовлетворен | г) абсолютно не удовлетворен |
| **Насколько вы удовлетворены условиями труда на производстве?** | | | |
| а) полностью удовлетворен | б) скорее удовлетворен | в) скорее не удовлетворен | г) абсолютно не удовлетворен |
| **Насколько вы удовлетворены организацией труда на производстве?** | | | |
| а) полностью удовлетворен | б) скорее удовлетворен | в) скорее не удовлетворен | г) абсолютно не удовлетворен |
| **Насколько вы удовлетворены охраной труда?** | | | |
| а) полностью удовлетворен | б) скорее удовлетворен | в) скорее не удовлетворен | г) абсолютно не удовлетворен |
| Блок 2. | | | |
| **Насколько вы оцениваете морально-психологический климат в коллективе?** | | | |
| а) полностью удовлетворен | б) скорее удовлетворен | в) скорее не удовлетворен | г) абсолютно не удовлетворен |
| **Насколько вы удовлетворены работой в своем коллективе?** | | | |
| а) полностью удовлетворен | б) скорее удовлетворен | в) скорее не удовлетворен | г) абсолютно не удовлетворен |
| **Насколько вы удовлетворены политикой администрации?** | | | |
| а) полностью удовлетворен | б) скорее удовлетворен | в) скорее не удовлетворен | г) абсолютно не удовлетворен |
| **Насколько вы удовлетворены возможностью влиять на дела в коллективе?** | | | |
| а) полностью удовлетворен | б) скорее удовлетворен | в) скорее не удовлетворен | г) абсолютно не удовлетворен |
| Блок 3. | | | |
| **Насколько вы удовлетворены компетентностью рудоводства?** | | | |
| а) полностью удовлетворен | б) скорее удовлетворен | в) скорее не удовлетворен | г) абсолютно не удовлетворен |
| **Насколько вы удовлетворены возможностью карьерного роста?** | | | |
| а) полностью удовлетворен | б) скорее удовлетворен | в) скорее не удовлетворен | г) абсолютно не удовлетворен |

## 3.2.Результаты исследования

Этап 1 – Выявление первичных данных о состоянии удовлетворенности среди рабочих организации ООО КЗК «Кузнецкий завод конденсаторов».

Первоначально необходимо выделить базовые параметры, анкетирование проводилось для выявления значения и уровня факторов, которые влияют на уровень удовлетворения трудом.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Параметр Удовлетворенности | Полная  Удовлетвореность | Скорее удовлетворен | Скорее не удовлетворен | Полная не удовлетвореность | Общая оценка  удовлетворенности |
| Заработной платы(премиями) | 0 | 2 | 5 | 4 | Очень низкая |
| Условиями на производстве | 2 | 8 | 1 | 0 | Высокое |
| Организацией труда | 0 | 4 | 4 | 3 | Средняя |
| Охранной труда | 3 | 5 | 3 | 0 | Выше среднего |
| Морально-психологическим климатом в организации | 6 | 4 | 1 | 0 | Высокая |
| работой в своем коллективе | 7 | 3 | 1 | 0 | Очень высокая |
| Политикой администрации | 0 | 2 | 3 | 6 | Очень низкая |
| Возможностей влияния на дела в коллективе | 2 | 5 | 1 | 3 | Средняя |
| Компетентностью руководства | 0 | 1 | 7 | 3 | Очень низкая |
| Карьерным ростом | 3 | 2 | 1 | 6 | Низкая |

Таблица № 1. Первичные данные анкетирования работников ООО КЗК «Кузнецкий завод конденсаторов»

Итак, исходя из полученных данных в ходе исследования, можно сделать следующие первичные выводы.

Наиболее низкими факторами удовлетворенности труда выступают критерии заработная плата, компетентность руководства и политика администрации. Наиболее высокими значениями обладают морально-психологический климат и работа в коллективе, их уровень характеризуется как очень высокий. Средними значениями обладают параметры возможности влияния на дела в коллективе, организация труда и охрана труда. Высоким уровнем значения обладает параметр условия на производстве, так же многие работники не удовлетворены карьерным ростом, но если при анализе других параметров присутствует четкая динамика, тенденции, то в данном параметре сумма отрицательной и положительной удовлетворенности представляется наиболее равной.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Параметры | Пол | Возраст | Настроение | Семейное положение |
| 1 | М | 25 | Хорошее | Женат |
| 2 | Ж | 40 | Хорошее | Замужем |
| 3 | Ж | 60 | Хорошее | Замужем |
| 4 | М | 58 | Удовлетворительное | Женат |
| 5 | Ж | 55 | Нормальное | Замужем |
| 6 | Ж | 47 | Отличное | Замужем |
| 7 | Ж | 48 | Хорошее | Не замужем |
| 8 | Ж | 45 | Нормальное | Замужем |
| 9 | Ж | 44 | Нормальное | Не замужем |
| 10 | Ж | 40 | Плохое | Не замужем |
| 11 | М | 40 | Бодрое | Женат |
| Усреднённые  Показатели | Преимущественно женщины | 46 | Среднее | Преимущественно в браке |

Таблица № 2. Первичные данные по базовым показателям работников ООО КЗК «Кузнецкий завод конденсаторов»

Первичный анализ таблицы демонстрирует, что средний возраст коллектива 46 лет, преимущественно замужние женщины, все мужчины женатые, самому молодому 25 лет, все остальные старше 40 лет, самый старший член коллектива – 60 лет. Респондент под № 10 – испытывает наихудшее настроение. Боле всего готов к работе респондент под № 11. Женщин преимущественно больше, чем мужчин. Параметр «настроение» позволяет выявить влияние искажений личного эмоционального состояния работника на оценку факторов удовлетворенности труда. В связи с проведенным анализом, искажений не обнаружено, поскольку общее настроение коллектива оценивается как среднее (обычное).

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Параметр | Общая | Мужчины | Женщины | В браке | Вне брака |
| Удовлетворенность трудом | 59 | 38 | 22 | 37 | 22 |
| Неудовлетворенность трудом | 59 | 21 | 37 | 22 | 37 |

Таблица 3. Соотношение удовлетворенности и неудовлетворённости трудом по базовым критериям работников ООО КЗК «Кузнецкий завод конденсаторов»

Первичные данные показывают, что общее состояние удовлетворенности трудом является равной совокупностью отрицательных и негативных параметров, и таким образом труд не приносит удовлетворения, как и не приносит дискомфорта. Также, было выявлено, что мужчины в браке наиболее удовлетворены своим трудом, в меньшей степени своим трудом удовлетворены незамужние женщины. Женщины в целом меньше удовлетворены свои трудом, чем мужчины, люди в браки больше удовлетворены свои трудом, чем люди вне брака.

Этап 2. Анализ первичных данных удовлетворенностью труда работников ООО КЗК «Кузнецкий завод конденсаторов»

Диаграмма 1. Удовлетворенность трудом работников ООО КЗК «Кузнецкий завод конденсаторов» по параметрам

Анализируя состояние «удовлетворенность трудом» по конкретным параметрам, можно сделать выводы о том, что в общем и целом у работников данного предприятия отсутствует какая-либо удовлетворенность трудом, также как и неудовлетворенность трудом. Таким образом, по совокупности параметров трудовая деятельность не приносит работником ничего другого, кроме непосредственно прибыли за её исполнения. Однако необходимо отметить, что в действительности важность тех или иных параметров определяется субъективно каждым работником. Но объективные данные демонстрируют, как и данные, полученные в ходе анализа, о том, что руководство организации не справляется со своей работой, это подтверждают и оценки рабочего коллектива, самые низкие по избранным параметрам. Кроме этого, исследования показывают важные и общие данные, так большинство работников не удовлетворены заработной платой, но практически полностью удовлетворены рабочим коллективом, как в трудовом плане, так и в плане коммуникации, создавшейся на предприятии благоприятной психологической атмосферы. Данный фактор высокого уровня сплоченности характерен для представителей рабочего класса, это подтверждает, что это является параметром именно классовой характеристики, а не спецификой организации, поскольку руководство вызывает у работников негативные оценки. Общая характеристика удовлетворенности трудом является негативной, поскольку большинство значимых параметров, необходимых для рабочего, находится на низком уровне, а высокие параметры относятся к тем параметрам, на которые администрация не влияет. Средними показателями удовлетворенности выступают условия труда и охрана труда, которые отвечают за безопасность и социальную поддержку, а также комфорт в трудовом процессе. Данные параметры также нуждаются в улучшении.

Диаграмма 2. Соотношение удовлетворенности трудом работников ООО КЗК «Кузнецкий завод конденсаторов» по базовым критериям

Женатые мужчины наиболее удовлетворены своим трудом, что демонстрирует присутствие гендерных причин в организации и условиях труда устройстве на работу. Поскольку коллектив преимущественно женский, а женщины в свою очередь преимущественно не удовлетворены трудом, это показывает отсутствие на предприятии специальных мероприятий, которые бы имели женскую направленность. Кроме этого, данное обстоятельство может быть вызвано стереотипизацией, связанной с гендерной дискриминацией, согласно которой женщина не должна работать, в присутствии в рабочем классе преимущественно мужская работа. Значимым является и показатель брака - в среднем люди в браке на 60% более удовлетворены своим трудом, женщины меньше удовлетворены своим трудом на 58% чем мужчины. Таким образом, разница между самыми неудовлетворенными группами – незамужними женщинами и удовлетворенными женатыми мужчинами составляет 60%.

Итак, можно сделать выводы, что базовые параметры, такие, как пол и семейное положение, оказывают влияние на удовлетворенность трудом. При этом влияние обусловлено не только психологическими особенностями, но и отношением к работникам, а в соответствии наличие и особенностей в условиях труда и заработной плате в соответствии с базовыми параметрами.

Итак, анализ демонстрирует, что наиболее проблемными областями для рабочего класса выступают низкая заработная плата, некомпетентность руководства, неправильная политика руководства. Главным параметром, отвечающим за высокий уровень удовлетворения трудом, выступает сплоченный коллектив. Вместе с этим, анализ продемонстрировал неэффективность деятельности руководства, необходимость существенных изменений. Также, средний возраст 46 лет, демонстрирует отсутствия притока новых молодых специалистов в организацию.

## 3.3.Выводы и рекомендации

Анализ удовлетворенности трудом в организации ООО КЗК «Кузнецкий завод конденсаторов» демонстрирует как характерные проблемы для всего рабочего класса, так и специфические трудности конкретной организации. Общее состояние удовлетворенности труда в организации оценивается как отсутствие удовлетворения рабочими от трудового процесса, поскольку совокупность отрицательных факторов и положительных факторов равна. Таким образом, работник не чувствует себя удовлетворённым, радостным, счастливым вследствие работы на данном предприятии, но и не чувствует себя дискомфортно, несчастно. Такое положение является негативным, поскольку работник существенную часть своей жизни проводит в процессе труда, и поэтому отсутствие каких-либо положительных эмоций, дополнительной мотивации негативно сказывается на эффективности его труда, результатах его деятельности и на общем психо-эмоциональном фоне. Примечательно, что единственным однозначно положительным параметром удовлетворенности труда выступает исключительно сплоченность рабочего коллектива. Однако, этот фактор полностью является фактором, характерным для рабочего класса, а не результатом эффективным действиям по сплочению коллектива руководством. Примечательно, что среди 11 респондентов, один респондент негативно оценил уровень сплоченности коллектива (уровень сплочённости представляется совокупность двух параметров – работы в коллективе, и морально-психологической атмосфере), что демонстрирует его не адаптивизацию в рабочем коллективе. Вместе с этим задача руководства во многом заключается именно в создание благоприятной и равной атмосферой для всех работников. Кроме этого, многие сотрудники неудовлетворенны карьерными перспективами,

Общая характеристика рабочего класса в результате анализа демонстрирует и существования неудовлетворенности по вопросам охраны труда, что является прерогативой государства. В действительности в России не существует единой объединяющий и эффективной организации по защите трудовых прав работников, и отстаиванию их интересов перед законом или руководителями организации, существующее в России профсоюзы работников малоэффективны и практически не участвуют в данных процессах. Такое положение отсутствия удовлетворения в своем труде характерно для большей часть рабочего класса в современной России, и имеет данное обстоятельство выступает как основная причина по которой молодые люди практически не идут в сферу характерную для рабочего класса, поскольку как показало исследования данная работа бесперспективна, малооплачиваемая, со средними условиями труда и охранной труда, с не эффективной политикой руководства и низкой компетентностью руководства. Конечно, данное положение характерно не для всех отраслей, некоторые отрасли особенно отрасли которые входят в область национальной безопасности государства, например, такие как производство высокотехнологичного оружия, трубопроводов, и пр. обладают более высокой удовлетворенностью труда. Но вместе с этим, задачей общества и государства является создание высокой удовлетворенностью труда для всех представителей рабочего класса, к сожалению большинство рабочих испытывают схожие проблемы и трудности, и поэтому также неудовлетворёнными своей трудовой деятельностью. Также необходимо отметить, что в ходе исследования изучалась небольшая группа рабочих с узкой специализацией (11 человек), по большой части рабочий класс объединен в большие группы по несколько сотен, иногда тысяч человек, что конечно снижает параметры удовлетворенности по критериями сплоченности коллектива.

Итак, в связи с проведенным анализом и выводом предлагаются следующее практические рекомендации:

1.Рекомендации к повышению удовлетворенности труда на предприятии ООО КЗК «Кузнецкий завод конденсаторов»:

- В первую очередь необходимы кадровые перестановки в руководстве организации, наиболее эффективным было бы повышение одного из работников до должности руководителя. Таким образом, можно было бы решить не только проблему, связанную с неудовлетворенностью труда из-за неэффективных дейсвт руководства, но и неудовлетворенность связанную с отсутствием карьерного роста

- Несмотря на то, что проблемы с заработной платой являются характерными для всей экономики России, необходимо либо частично увеличить заработную плату, либо участить количество выплат премии. В случае экономической невозможности осуществление повышение заработной платы, необходимо придумать альтернативные поощрения (награды, отпуска, сокращение рабочего графика, поощрения в виде бесплатного предоставление билетов на посещение различных мероприятий, тем более это актуально поскольку большинство работников состоят в браке)

- Возможность предоставить работником психологические консультации, для того чтобы все работники коллектива чувствовали себя комфортно

- Необходимо проводить совместное мероприятия, общие выезды, устраивать «корпоративы», создать мероприятия по празднованию даты создание организации. Данная рекомендация поможет улучшить взаимодействия работников между собой, и с руководством организации.

- Необходимо улучшить условия труда: произвести ремонт помещений, улучшить рабочие места, возможно устроить на предприятия зону отдыха, или зеленую зону.

- Необходимо наладить обратную связь между работниками и руководством, дать работником возможность самим принимать участия в значимых для предприятия организационный и админстративных вопросов. При этом количество работников, позволяет сделать это напрямую без необходимости в выборных представителях.

- Также необходимо обеспечить доступ работников и возможность к дополнительному повышению квалификации, проводить мастер-класс с привлечением известных мастеров, кроме этого можно проводить онлайн-мероприятия – вебинары, лекции и семинары, и участвовать в них.

2. Рекомендации по общему улучшение удовлетворенности труда рабочего класса:

- Необходимо создание государственных, или более широкая поддержка общественных, профсоюзов, которые осуществляли функции контроля и надзора за удовлетворенности труда работников на предприятиях и в различных организация. Такая мера позволила бы нивелировать различные случае недобросовестного отношения руководства к своим работником

- Необходимы улучшить экономическую ситуацию в стране, поскольку низкий уровень заработный платы является большой проблемой для всего рабочего класса. Кроме этого учитывая, что рабочий класс преимущественно находится в браке, и имеет детей, и заработная плата становится не просто важным условиям для конкретного индивида, а для комфортного существования общества, а, следовательно, и государства

- Необходимо законодательно закрепить в Трудовом кодексе ответственность руководство организации и обязательства организации по обеспечению удовлетворенности трудом сотрудников

- Необходимо изменить отношение к рабочему классу в обществе: для этого существует целый ряд мер по популяризации рабочего класса среди населения, например, создание образов и символов, проведение мероприятий и праздников, создание фильмов, сериалов, журналов, газет, организаций, объединяющих рабочий класс, введение государственных наград за стаж, эффективную деяетельность (по образу существование такого в СССР)

- Необходимо создания национальной программы по развитию и укреплению рабочего класса

# ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проблематика рабочего класса является крайне значимой в Российской Федерации, по стечению различных обстоятельств истории России демонстрирует катастрофические и критические точки, такие как 1917 и 1991 год, в которых процесс переход от одной экономической модели к другой происходит не с реформационным и постепенным внедрением новых отраслей экономики, а в структуре революционных изменений связанных с полным разрушением предыдущий экономики. Данная динамика изменения экономических основ общества и государства приводит к печальным последствиями, в свое время Российская Империя обладала самым крупным аграрным сектором в мире, в свою очередь ССССР являлся крупнейшей в мире индустриальной страной. Однако после событий 1917 и 1991 годов, данное лидирование было утрачено. В настоящее время государства вынужденно вновь восстанавливать потерянное наследие, однако данный процесс связан с целым рядом трудностей. Поскольку рабочий класс, который казалось на какое-то время перестал быть значимым для государства, вновь становится остро необходим в результате формирование новой промышленной революции. Однако, крупные исторические события сильно изменили социокультурные основы рабочего класса, и в первую очередь необходимо сделать рабочий класс вновь привлекательным для молодежи которая выбирает себе профессию. Однако в условиях низкой заработной платы, отсутствия четко выраженной классовй позиции, и законодательной защиты, защиты профсоюзов, востоновить индустриальную мощность государства не представляется возможном, поскольку в настоящее время большинство представителей рабочего класса оказываются неудовлетворенными в собственном труде. Для рабочего класс труд имеет большое значение, чем для других социальных групп и классов, по своей природе они склонны получать удовольствия от самого процесса труда, однако, как показывают исследования в общей массе в настоящее время удовлетворенность труда находится на очень низком уровне. Такое положение обусловлено не только действиями руководства той или иной организации, а сложившимися механизмами взаимодействиями между государством и рабочим классом, государством и предприятиями. Отсутствуют общая модель, система, национальная программа которая смогла бы обозначить проблематику, а также совершать систематические мероприятия по улучшению удовлетворенности трудом рабочего класса. Только в тесном взаимном и партнерском сотрудничестве между предприятиями, государством и работниками, возможен подлинный экономический и социальный рост.

# СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абрамов Р. Н. Рабочие в современных социологических исследованиях: российский контекст //Вестник Удмуртского университета. Социология. Политология. Международные отношения. – 2019. – Т. 3. – №. 3. – С. 286.
2. Андреева Ю. В., Лукьянова Е. Л. Рабочий класс в России: поиск новых векторов дифференциации //Социологические исследования. – 2018. – Т. 10. – №. 10. – С. 54-65.

Борисова Е. М., Гуревич К. М. Психологическая диагностика в школьной профориентации //Вопросы психологии. – 1988. – №. 1. – С. 75

Беленький В. Х. Рабочий класс как объект социологического анализа //Социологические исследования. – 2003. – №. 1. – С. 31

Безбогова М. С., Ионцева М. В. Социально-психологический портрет современной молодежи //Мир науки. Педагогика и психология. – 2016. – Т. 4. – №. 6.

Гаврилюк В. В., Гаврилюк Т. В. Рабочий класс в советском и российском социологическом дискурсе //Уровень жизни населения регионов России. – 2018. – №. 4 (210).

Гастев А. Как надо работать. Практическое введение в науку организации труда. Маркс и Форд. –Litres, 2019.

Горшков М. К. Социология в России: становление и развитие //Социологическая наука и социальная практика. – 2017. – Т. 5. – №. 2 (18).

Горшков А. Социология труда. – Litres, 2017.

Гогоман Н. Г. ПРИЧИНЫ НЕУДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ //Управление персоналом в программах подготовки менеджеров. – 2015. – С. 113-116.

Общественные науки и современность. – 2007. – №. 6. – С. 115

Горева Н. А. «Суверенная демократия»-национальная идея России? //Вестник Воронежского государственного университета. Серия: История. Политология. Социология. – 2009. – №. 2. – С. 60.

Голенкова З. Т., Голиусова Ю. В. Новые социальные группы в современных стратификационных системах глобального общества //Социологическая наука и социальная практика. – 2013. – №. 3.

Гаврилюк В. В. Проблемы идентичности молодежи нового рабочего класса (на материалах социологических исследований в Уральском федеральном округе) //Siberian Socium. – 2018. – Т. 2. – №. 4. – С. 35.

Гаврилюк В. В. Новый рабочий класс в России: постановка проблемы //Динамика социальной трансформации российского общества: региональные аспекты: материалы 5-го Тюменского международного социологического Форума, 5-6 октября 2017 г.: сборник статей. – 2017. - С.32

Гордон Л. А., Темкина А. А. Рабочее движение в постсоциалистической России //Общественные науки и современность. – 1993. – №. 3. – С. 31-44.

Гаврилюк В. В., Гаврилюк Т. В. Рабочий класс в советском и российском социологическом дискурсе //Уровень жизни населения регионов России. – 2018. – №. 4 - С. 13

Гордеева И. А. Поколение дворников и сторожей: этики труда и трудоустройства в культурном андеграунде позднего советского времени //Электронный научно-образовательный журнал История. – 2019. – Т. 10. – №. 4 (78).

1. Ермолаева П. О. и др. Социальный портрет населения: методология, основные характеристики. – 2014.

Жвитиашвили А. Ш. Рабочий класс в постиндустриальном обществе //Социологические исследования. – 2013. – №. 2. – С. 44-41.

1. Захарчук П. А. Академик СГ Струмилин (1877–1974) и его ранние работы по истории черной металлургии 1930-х гг //История науки: источники, памятники, наследие: третьи чтения по историографии и источниковедению истории науки и техники: К 150-летию со дня рождения Владимира Леонтьевича Комарова (1869-1945). – 2019. – С. 311-315.
2. Зубова Л. Т. Социальное расслоение в России //Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 1995. – №. 3.

Ипатов Д. С. Проблемы и перспективы современной российской теоретической социологии //Вестник Нижегородского университета им. НИ Лобачевского. Серия: социальные науки. – 2015. – №. 2 (38).

Истомина Е. А., Лушников С. В. Цифровизация экономики: социально-экономические аспекты //Труды X Международной зимней школы по институциональной экономике. – 2017. – С. 70-74.

Ильиных С. А., Фомичев К. Б. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯ: ШТРИХИ К ПОРТРЕТУ //ЭВОЛЮЦИЯ СОВРЕМЕННОЙ НАУКИ. – 2016. – С. 242-244.

Ильясов Ф. Н. О целесообразности и содержании исследований удовлетворенности трудом //Социологический журнал. – 2013. – №. 3.

Кергроуч С. Индустрия 4.0: новые вызовы и возможности для рынка труда //Форсайт. – 2017. – Т. 11. – №. 4.

Кравченко А. И. ИССЛЕДОВАНИЕ ПОЛОЖЕНИЯ РАБОЧЕГО КЛАССА К. ПАЖИТНОВА //Социально-гуманитарные технологии. – 2018. – С. 21.

Качайнова Н. Б., Попова Н. В. Заводская социология: истоки и перспективы //Вестник Тюменского государственного университета. – 2016. – Т. 2. – С. 29-38.

1. Лепехин В. А. Стратификация в современной России и новый средний класс //Общественные науки и современность. – 1998. – №. 4. – С. 30-
2. Лыткина Т. С., Ярошенко С. С. Возможна ли социология для трудящихся классов сегодня? //Мир России. Социология. Этнология. – 2019. – Т. 28. – №. 1.
3. Любутин К. Н., Кондрашов П. Н. Социальные основания постмодернизма: попытка марксистского анализа //Научный ежегодник Института философии и права Уральского отделения Российской академии наук. – 2009. – №. 9. С. 76

Малинина С. Е. Удовлетворенность трудом в коллективе как фактор повышения производительности труда //Вестник науки и образования. – 2018. – Т. 2. – №. 5 (41).

1. Макарова М. Н. Рабочий класс как объект и субъект трансформаций в условиях глобализации //Вестник Удмуртского университета. Серия «Социология и философия». Ижевск: УдГУ. – 2005. – №. 2.
2. Макарова М. Н. Рабочий класс как объект и субъект трансформаций в условиях глобализации //Вестник Удмуртского университета. Серия «Социология и философия». Ижевск: УдГУ. – 2005. – №. 2.
3. Мартьянов В. Прощай, средний класс //Свободная мысль. – 2016. – №. 5. – С. 61.
4. Полякова Н. Л. Новые теоретические перспективы в социологии начала XXI в //Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. – 2015. – №. 2.

Перевозный А. В. Массовое высшее образование: истоки и проблемы организации //Университетское управление: практика и анализ. – 2011. – №. 1. С. 83

Рязанов А. В., Егорова С. Б. Миф о среднем классе //Человек. История. Культура. – 2020. – С. 54-63.

1. Рывкина Р. В. Образ жизни населения России: социальные последствия реформ 90-х годов //Социологические исследования. – 2001. – №. 4. – С. 35
2. Самыгин С. И. и др. Социокультурный статус рабочего класса в современном обществе //Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2016. – №. 5. – С. 53
3. Сцелл Д. Участие, контроль работников и самоуправление. М., 2004. С.115

Тихонова Н. Е. Низший класс в социальной структуре российского общества //Социологические исследования. – 2011. – №. 5. – С. 24-35.

Тихонова Н. Е., Каравай А. В. Человеческий капитал российских рабочих: общее состояние и специфические особенности //Мир России. Социология. Этнология. – 2017. – Т. 26. – №. 3. – С.15

Темницкий А. Л., Бессокирная Г. П. Удовлетворенность работой и удовлетворенность жизнью в современной России: модели взаимосвязей //Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2018. – №. 4.

Уразова А. А. СУБЪЕКТИВНАЯ СОЦИОЛОГИЯ МИХАЙЛОВСКОГО И ЛАВРОВА //Научно-образовательный потенциал молодежи в решении актуальных проблем XXI века. – 2019. – №. 13. – С. 500-504.

Фельдман М. А. Культурные ценности рабочих России в первые десятилетия ХХ века // - Directmedia, 2016.С.53

Хачиров А. Д. Анализ интеграционных процессов на отраслевых предприятиях в Российской Федерации //Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 5: Экономика. – 2014. – №. Хагур Ф. Р. Категория «удовлетворенность трудом» в социологическом измерении //Теория и практика общественного развития. – 2011. – №. 8.

Харченко К. В. Диагностика удовлетворенности трудом при регулировании социально-трудовых отношений //Социологические исследования. – 2009. – №. 7. – С. 32-38.

Черныш М. Ф. Проблематизация социального: исследования социальной структуры и российская социология //Россия реформирующаяся. – 2019. – №. 17.

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

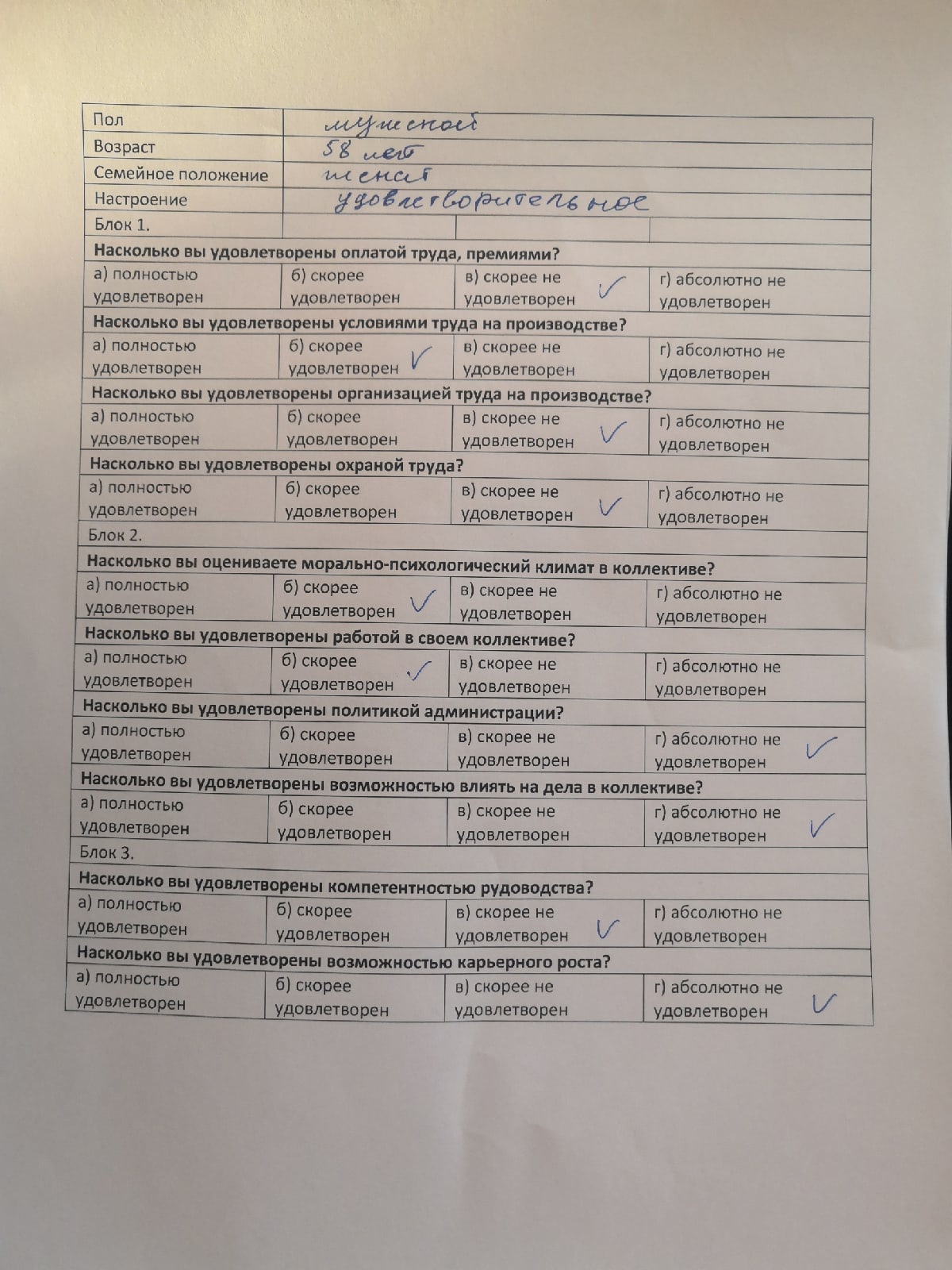
Шапиро С. А., Ананченкова П. И. Основы экономики и социологии труда. – Directmedia, 2018.

1. Шугаева И. В. СОЦИАЛЬНО–ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАССЛОЕНИЕ РОССИЙСКОГО ОБЩЕСТВА КОНЦА ХХ НАЧАЛА ХХI ВЕКА //Вестник Тихоокеанского государственного университета. – 2012. – №. 3. – С. 259-266.
2. Шкаратан О. И., Инясевский С. А. Новый средний класс на Западе (Полвека дискуссий, полвека перемен) //Общественные науки и современность. – 2007. – №. 4. – С. 49-66.

Шкаратан О. И. Социально-экономическое неравенство в современном мире и становление новых форм социального расслоения в России //Мир России. Социология. Этнология. – 2018. – Т. 27. – №.

Элмуротов Ж. Ш. УЧЕНЬЕ ДЖОНА ЛОККА О ЗАКОНАХ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ //Paradigmata poznani. – 2019. – №. 2. – С. 20-23.

# ПРИЛОЖЕНИЕ



1. Тихонова Н. Е. Низший класс в социальной структуре российского общества //Социологические исследования. – 2011. – №. 5. – С. 24-35. [↑](#footnote-ref-1)
2. Гаврилюк В. В., Гаврилюк Т. В. Рабочий класс в советском и российском социологическом дискурсе //Уровень жизни населения регионов России. – 2018. – №. 4 (210). [↑](#footnote-ref-2)
3. Кергроуч С. Индустрия 4.0: новые вызовы и возможности для рынка труда //Форсайт. – 2017. – Т. 11. – №. 4. [↑](#footnote-ref-3)
4. Истомина Е. А., Лушников С. В. Цифровизация экономики: социально-экономические аспекты //Труды X Международной зимней школы по институциональной экономике. – 2017. – С. 70-74. [↑](#footnote-ref-4)
5. Малинина С. Е. Удовлетворенность трудом в коллективе как фактор повышения производительности труда //Вестник науки и образования. – 2018. – Т. 2. – №. 5 (41). [↑](#footnote-ref-5)
6. Шапиро С. А., Ананченкова П. И. Основы экономики и социологии труда. – Directmedia, 2018. [↑](#footnote-ref-6)
7. Уразова А. А. СУБЪЕКТИВНАЯ СОЦИОЛОГИЯ МИХАЙЛОВСКОГО И ЛАВРОВА //Научно-образовательный потенциал молодежи в решении актуальных проблем XXI века. – 2019. – №. 13. – С. 500-504. [↑](#footnote-ref-7)
8. Рязанов А. В., Егорова С. Б. Миф о среднем классе //Человек. История. Культура. – 2020. – С. 54-63. [↑](#footnote-ref-8)
9. Кравченко А. И. ИССЛЕДОВАНИЕ ПОЛОЖЕНИЯ РАБОЧЕГО КЛАССА К. ПАЖИТНОВА //Социально-гуманитарные технологии. – 2018. – С. 21. [↑](#footnote-ref-9)
10. Гастев А. Как надо работать. Практическое введение в науку организации труда. Маркс и Форд. – Litres, 2019. [↑](#footnote-ref-10)
11. Захарчук П. А. Академик СГ Струмилин (1877–1974) и его ранние работы по истории черной металлургии 1930-х гг //История науки: источники, памятники, наследие: третьи чтения по историографии и источниковедению истории науки и техники: К 150-летию со дня рождения Владимира Леонтьевича Комарова (1869-1945). – 2019. – С. 311-315. [↑](#footnote-ref-11)
12. Качайнова Н. Б., Попова Н. В. Заводская социология: истоки и перспективы //Вестник Тюменского государственного университета. – 2016. – Т. 2. – С. 29-38. [↑](#footnote-ref-12)
13. Горшков М. К. Социология в России: становление и развитие //Социологическая наука и социальная практика. – 2017. – Т. 5. – №. 2 (18). [↑](#footnote-ref-13)
14. Лыткина Т. С., Ярошенко С. С. Возможна ли социология для трудящихся классов сегодня? //Мир России. Социология. Этнология. – 2019. – Т. 28. – №. 1. [↑](#footnote-ref-14)
15. Полякова Н. Л. Новые теоретические перспективы в социологии начала XXI в //Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. – 2015. – №. 2. [↑](#footnote-ref-15)
16. Ипатов Д. С. Проблемы и перспективы современной российской теоретической социологии //Вестник Нижегородского университета им. НИ Лобачевского. Серия: социальные науки. – 2015. – №. 2 (38). [↑](#footnote-ref-16)
17. Черныш М. Ф. Проблематизация социального: исследования социальной структуры и российская социология //Россия реформирующаяся. – 2019. – №. 17. [↑](#footnote-ref-17)
18. Горшков А. Социология труда. – Litres, 2017. [↑](#footnote-ref-18)
19. Элмуротов Ж. Ш. УЧЕНЬЕ ДЖОНА ЛОККА О ЗАКОНАХ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ //Paradigmata poznani. – 2019. – №. 2. – С. 20-23. [↑](#footnote-ref-19)
20. Гогоман Н. Г. ПРИЧИНЫ НЕУДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ //Управление персоналом в программах подготовки менеджеров. – 2015. – С. 113-116. [↑](#footnote-ref-20)
21. Ильиных С. А., Фомичев К. Б. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯ: ШТРИХИ К ПОРТРЕТУ //ЭВОЛЮЦИЯ СОВРЕМЕННОЙ НАУКИ. – 2016. – С. 242-244. [↑](#footnote-ref-21)
22. Хагур Ф. Р. Категория «удовлетворенность трудом» в социологическом измерении //Теория и практика общественного развития. – 2011. – №. 8. [↑](#footnote-ref-22)
23. Гогоман Н. Г. ПРИЧИНЫ НЕУДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ //Управление персоналом в программах подготовки менеджеров. – 2015. – С. 113-116. [↑](#footnote-ref-23)
24. Ильясов Ф. Н. О целесообразности и содержании исследований удовлетворенности трудом //Социологический журнал. – 2013. – №. 3. [↑](#footnote-ref-24)
25. Харченко К. В. Диагностика удовлетворенности трудом при регулировании социально-трудовых отношений //Социологические исследования. – 2009. – №. 7. – С. 32-38. [↑](#footnote-ref-25)
26. Темницкий А. Л., Бессокирная Г. П. Удовлетворенность работой и удовлетворенность жизнью в современной России: модели взаимосвязей //Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2018. – №. 4. [↑](#footnote-ref-26)
27. Шляпникова И. А., Тимощенко А. С. Определение уровня удовлетворенности трудом работников электросетевой организации //Инновации в науке. – 2017. – №. 9 (70). [↑](#footnote-ref-27)
28. Борисова Е. М., Гуревич К. М. Психологическая диагностика в школьной профориентации //Вопросы психологии. – 1988. – №. 1. – С. 75 [↑](#footnote-ref-28)
29. Беленький В. Х. Рабочий класс как объект социологического анализа //Социологические исследования. – 2003. – №. 1. – С. 31 [↑](#footnote-ref-29)
30. Макарова М. Н. Рабочий класс как объект и субъект трансформаций в условиях глобализации //Вестник Удмуртского университета. Серия «Социология и философия». Ижевск: УдГУ. – 2005. – №. 2. [↑](#footnote-ref-30)
31. Жвитиашвили А. Ш. Рабочий класс в постиндустриальном обществе //Социологические исследования. – 2013. – №. 2. – С. 44-41. [↑](#footnote-ref-31)
32. Гордеева И. А. Поколение дворников и сторожей: этики труда и трудоустройства в культурном андеграунде позднего советского времени //Электронный научно-образовательный журнал История. – 2019. – Т. 10. – №. 4 (78). [↑](#footnote-ref-32)
33. Фельдман М. А. Культурные ценности рабочих России в первые десятилетия ХХ века //Общественные науки и современность. – 2007. – №. 6. – С. 115 [↑](#footnote-ref-33)
34. Горева Н. А. «Суверенная демократия»-национальная идея России? //Вестник Воронежского государственного университета. Серия: История. Политология. Социология. – 2009. – №. 2. – С. 60. [↑](#footnote-ref-34)
35. Голенкова З. Т., Голиусова Ю. В. Новые социальные группы в современных стратификационных системах глобального общества //Социологическая наука и социальная практика. – 2013. – №. 3. [↑](#footnote-ref-35)
36. Рашин А. Г. Формирование рабочего класса России. – Directmedia, 2016.С.53 [↑](#footnote-ref-36)
37. Шиняева О. В., Артемьева Т. В. Отношение рабочих промышленных предприятий к труду //Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. – 2013. – №. 3 (27). [↑](#footnote-ref-37)
38. Хачиров А. Д. Анализ интеграционных процессов на отраслевых предприятиях в Российской Федерации //Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 5: Экономика. – 2014. – №. 4 [↑](#footnote-ref-38)
39. Рывкина Р. В. Образ жизни населения России: социальные последствия реформ 90-х годов //Социологические исследования. – 2001. – №. 4. – С. 35 [↑](#footnote-ref-39)
40. Перевозный А. В. Массовое высшее образование: истоки и проблемы организации //Университетское управление: практика и анализ. – 2011. – №. 1. С. 83 [↑](#footnote-ref-40)
41. Лепехин В. А. Стратификация в современной России и новый средний класс //Общественные науки и современность. – 1998. – №. 4. – С. 30- [↑](#footnote-ref-41)
42. Шугаева И. В. СОЦИАЛЬНО–ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАССЛОЕНИЕ РОССИЙСКОГО ОБЩЕСТВА КОНЦА ХХ НАЧАЛА ХХI ВЕКА //Вестник Тихоокеанского государственного университета. – 2012. – №. 3. – С. 259-266. [↑](#footnote-ref-42)
43. Шкаратан О. И., Инясевский С. А. Новый средний класс на Западе (Полвека дискуссий, полвека перемен) //Общественные науки и современность. – 2007. – №. 4. – С. 49-66. [↑](#footnote-ref-43)
44. Макарова М. Н. Рабочий класс как объект и субъект трансформаций в условиях глобализации //Вестник Удмуртского университета. Серия «Социология и философия». Ижевск: УдГУ. – 2005. – №. 2. [↑](#footnote-ref-44)
45. Glaberman М. The working class and social change: four essays on the working class. Toronto, 1975.p.44 [↑](#footnote-ref-45)
46. Любутин К. Н., Кондрашов П. Н. Социальные основания постмодернизма: попытка марксистского анализа //Научный ежегодник Института философии и права Уральского отделения Российской академии наук. – 2009. – №. 9. С. 76 [↑](#footnote-ref-46)
47. Гаврилюк В. В. Проблемы идентичности молодежи нового рабочего класса (на материалах социологических исследований в Уральском федеральном округе) //Siberian Socium. – 2018. – Т. 2. – №. 4. – С. 35. [↑](#footnote-ref-47)
48. Самыгин С. И. и др. Социокультурный статус рабочего класса в современном обществе //Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2016. – №. 5. – С. 53 [↑](#footnote-ref-48)
49. Гаврилюк В. В. Новый рабочий класс в России: постановка проблемы //Динамика социальной трансформации российского общества: региональные аспекты: материалы 5-го Тюменского международного социологического Форума, 5-6 октября 2017 г.: сборник статей. – 2017. - С.32 [↑](#footnote-ref-49)
50. Абрамов Р. Н. Рабочие в современных социологических исследованиях: российский контекст //Вестник Удмуртского университета. Социология. Политология. Международные отношения. – 2019. – Т. 3. – №. 3. – С. 286. [↑](#footnote-ref-50)
51. Мартьянов В. Прощай, средний класс //Свободная мысль. – 2016. – №. 5. – С. 61. [↑](#footnote-ref-51)
52. Тихонова Н. Е., Каравай А. В. Человеческий капитал российских рабочих: общее состояние и специфические особенности //Мир России. Социология. Этнология. – 2017. – Т. 26. – №. 3. – С.15 [↑](#footnote-ref-52)
53. Тихонова Н. Е. Низший класс в социальной структуре российского общества //Социологические исследования. – 2011. – №. 5. – С. 24-35 [↑](#footnote-ref-53)
54. Сцелл Д. Участие, контроль работников и самоуправление. М., 2004. С.115 [↑](#footnote-ref-54)
55. Шкаратан О. И. Социально-экономическое неравенство в современном мире и становление новых форм социального расслоения в России //Мир России. Социология. Этнология. – 2018. – Т. 27. – №. 2. [↑](#footnote-ref-55)
56. Андреева Ю. В., Лукьянова Е. Л. Рабочий класс в России: поиск новых векторов дифференциации //Социологические исследования. – 2018. – Т. 10. – №. 10. – С. 54-65. [↑](#footnote-ref-56)
57. Зубова Л. Т. Социальное расслоение в России //Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 1995. – №. 3. [↑](#footnote-ref-57)
58. Ермолаева П. О. и др. Социальный портрет населения: методология, основные характеристики. – 2014. [↑](#footnote-ref-58)
59. Гордон Л. А., Темкина А. А. Рабочее движение в постсоциалистической России //Общественные науки и современность. – 1993. – №. 3. – С. 31-44. [↑](#footnote-ref-59)
60. Безбогова М. С., Ионцева М. В. Социально-психологический портрет современной молодежи //Мир науки. Педагогика и психология. – 2016. – Т. 4. – №. 6. [↑](#footnote-ref-60)
61. Гаврилюк В. В., Гаврилюк Т. В. Рабочий класс в советском и российском социологическом дискурсе //Уровень жизни населения регионов России. – 2018. – №. 4 - С. 13 [↑](#footnote-ref-61)