

Татарова Г. Г., Бессокирная Г. П.

О ФОРМИРОВАНИИ БАЗОВЫХ ТИПООБРАЗУЮЩИХ ПРИЗНАКОВ ДЛЯ ВЫЯВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ТИПОВ РАБОТНИКОВ КАК ОБЪЕКТОВ УПРАВЛЕНИЯ

Татарова Галина Галеевна –
доктор социологических наук, профессор,
главный научный сотрудник
Института социологии РАН

E-mail: tatarova-gg@rambler.ru

Тел.: + 7 (495) 125 00 71

Бессокирная Галина Петровна –
кандидат экономических наук, доцент,
старший научный сотрудник
Института социологии РАН

E-mail: gala@isras.ru

Тел.: + 7 (499) 128 91 05

Аннотация. В статье рассматриваются шесть показателей трудовой деятельности в качестве кандидатов на роль типобразующих признаков в процедурах по выявлению социальных типов работников как объектов управления. Опираясь на данные опроса рабочих, обосновывается, что базовыми из них в современной российской реальности являются *удовлетворённость работой, корпоративная солидарность и субъективная эффективность* трудовой деятельности.

Ключевые слова: социальный тип, типобразующий признак, логический индекс, идентификация с предприятием.

Постановка исследовательской задачи

В отечественной социологии наблюдается возрастание интереса к изучению трудовых отношений и, тем самым, актуализируются как теоретико-методологические, так и методические проблемы проведения эмпирических исследований в сфере труда. Главной целью таких исследований являлся и останется в ближайшем будущем поиск путей изменения поведения работников¹ в определённом, желаемом для субъекта управления, направлении. Для достижения этой цели представляется важным выявление *социальных типов* работников как объектов управления² и, соответственно, в теоретико-методическом ключе возникает задача поиска системы *типобразующих признаков*. Формирование подобной системы требует, прежде всего, выделения в ней базовой части – той части показателей, которая, в первую очередь, ответственна за отнесение работника к определённому социальному типу [Татарова, Бессокирная, 2011: 7]. Они составляют *ядро* предмета типологии. Судить о целесообразности использования тех или иных базовых типобразующих признаков для выявления социальных типов среди различных групп работников возможно лишь на основе апробации различных показателей их трудовой деятельности. Настоящая статья посвящена решению такой задачи для рабочих промышленных предприятий.

Эмпирическую базу проведённого исследования составили данные, полученные в ходе формализованного интервью с рабочими на двух частных промышленных предприятиях г. Омска. На обоих предприятиях использована целевая выборка. Опрашивались все рабочие, присутствующие на рабочих местах, в цехах основного производства. Интервью со специалистами и руководителями структурных подразделений (включая мастеров) не проводились. Опрос был осуществлён в 2013 году, выборочная совокупность – 250 человек³ (109 чел. на предприятии 1, 141 чел. на предприятии 2). Инструментарий исследования разработан авторами статьи, бланк интервью и результаты пилотажа представлены в открытом доступе [Бессокирная, Татарова, 2013].

¹ На бизнес-конференции, которая состоялась 7-8 ноября 2013 г. в Сколково, в качестве бизнес-модели рассматривалось *счастье* сотрудников [Программа..., 2013]. С нашей точки зрения, это некоторое лукавство.

² Заметим, что с аналитической целью возможно и выделение стратегий трудового поведения. Например, с использованием метода структурно-логической типологизации были выделены пять трудовых стратегий [Абрамов, Климова, 2010].

³ Пилотаж инструментария в Магадане провели студенты социально-гуманитарного факультета Северо-Восточного государственного университета под руководством К. А. Логун, а опрос в Омске студенты экономического факультета Омского государственного университета им. Ф. М. Достоевского при непосредственном участии и руководстве Т. А. Лапиной и Т. Ю. Стукен. Выражаем огромную благодарность всем за участие в исследовании.

Основные понятия, использованные в исследовании

Одним из основных понятий выступает *социальный тип* работника. Обращение к этому концепту [Татарова, 2012] ставит целый ряд вопросов: Что понимать под социальным типом? Как на эмпирическом уровне осуществлять поиск знаний о таких типах? Какие социальные типы существуют в современной российской реальности и насколько они приближены к идеальному, нормативному социальному типу? Предпринятая попытка поиска ответов на эти вопросы привела к выдвижению гипотезы о возможности выделения типологических групп работников, интерпретируемых как особые социальные типы — *объекты управления*. Основу гипотезы составляет идея о том, что механизм воздействия на работников, отнесённых к одному и тому же социальному типу, одинаков, если исходить из цели управления их трудовым поведением и, соответственно, изменения его в желаемом направлении. В наших предыдущих исследованиях, опираясь на вторичную концептуализацию данных о трудовой деятельности рабочих трёх машиностроительных заводов, была обоснована правдоподобность гипотезы о целесообразности выделения социальных типов для данной группы работников по характеру *идентификации с предприятием*. Предложенная модель опиралась на многомерные представления об измерении этого феномена и имела четырёхкомпонентную структуру, удовлетворяющую условиям социологической контекстуальности (цель, ради достижения которой модель выстраивается, специфика эмпирических данных и др.). Апробация модели включала применение комплекса методов многомерного анализа с целью факторизации эмпирических индикаторов, разбиения объектов (носителей социальных типов) на отдельные классы, перехода от классификации к типологизации, а также решались задачи *методной триангуляции* при поиске так называемых *управляемых факторов*. Это — те факторы, которые, с одной стороны, влияют на *идентификацию работников с предприятием*, с другой стороны — являются предметом принятия управленческих решений с целью создания условий для перехода рабочих из одного социального типа в другой [Бессокирная, Татарова, 2011, 2013; Татарова, Бессокирная, 2010а и 2010б, 2011, 2012].

Другим основным понятием в исследовании является *идентификация с предприятием*. В западной литературе существующие концептуальные представления о феномене «идентификация



с организацией» связаны с такими родственными ему феноменами, как *преданность организации, приверженность организации, вовлечённость в деятельность организации*. Эти феномены в основном исследуются в рамках психологии организационного управления. Аналитический обзор существующей литературы представлен, например, в работе Ван Дика [Рольф, 2006]. Трудно не согласиться с автором в том, что среди этих четырёх концептов имеет особый смысл различать «преданность» и «идентификацию». При этом *преданность* не является синонимом *идентификации*, хотя и концептуально пересекается в ряде структурных элементов. Соответственно, можно говорить о существовании понятийного поля, в рамках которого изучается идентификация с организацией и родственные с ней концепты. Это поле имеет сложную структуру и, на наш взгляд, в ней заглавную, структурообразующую роль должно играть понятие «идентификация». Кстати, понятие *идентификация с предприятием* использовалось и в работах отечественных социологов ещё в советское время [Наумова, 1988: 189; Социальная ..., 2005: 719].

В последние годы отечественные исследователи в сфере социологии труда всё чаще стали обращаться к понятию *включённости работников в организацию*¹. Под ней понимается «характеристика степени субъективной предрасположенности индивида рассматривать проблемы организации, в которой он трудится, как лично значимые, его готовности способствовать успеху организации» [Тукумцев, 2006: 31]. Например, сотрудники НИИ «Социальные технологии» при Самарском государственном университете для измерения такой характеристики с учётом зарубежного опыта предложили некий обобщённый показатель преданности и идентификации с организацией [см., например, Авдошина, 2010]. В более позднем варианте их методики Б. Г. Тукумцевым и В. Ю. Бочаровым (вместо преданности и идентификации) рекомендуется соответственно измерять: 1) приверженность к работе на предприятии; 2) вовлечённость в решение важнейших задач предприятия. Эти концепты измеряются по двум различным блокам вопросов, а затем определяется интегральный показатель включённости работников в деятельность предприятия [Тукумцев, Бочаров, 2011].

Приведённый выше сюжет свидетельствует о том, что идёт поиск моделей измерения феноменов, связанных с *преданностью и идентификацией* с организацией. Общим для всех концептуальных представлений о подобных моделях является то, что эти феномены описываются множеством эмпирических индикаторов, которые пытаются свести к одному обобщённому показателю. Тем самым предполагается существование одномерного континуума для их измерения, что вряд ли оправдано. Однако и наша предпо-

¹ В российской социологии это понятие было введено в научный оборот в 1975 г. Н. И. Лапиным и Н. Ф. Наумовой [Тукумцев, 2006: 31].

сылка о том, что среди концептов *преданность, идентификация, приверженность, вовлечённость* наиболее важным для конструирования социальных типов работников является *идентификация*, требует, безусловно, эмпирического обоснования. Прежде чем обратиться к изложению результатов осуществлённой попытки такого обоснования, следует выделить несколько важных методологических положений.

1. Гипотеза существования *одномерного континуума* для измерения идентификации с организацией неправдоподобна. Идентификация с организацией – многомерная исследовательская конструкция, включающая традиционное понимание социальной идентичности и социальной установки. Это своего рода «*понятийный гибрид*», эвристический потенциал которого достаточно высок.

2. Целесообразно изучение многомерного пространства, в котором существуют *группы однотипных* по характеру идентификаций с организацией работников. Это положение не требует особого обоснования и является достаточно очевидным, несмотря на то, что мода на одномерности, суммарные индексы продолжает доминировать в эмпирической социологии.

3. В процедурах типологического анализа целесообразно использовать одновременно ограниченное число базовых типобразующих признаков, что обуславливает необходимость введения их как производных от эмпирических индикаторов и таким образом, чтобы уровень их измерения был одинаков. Эта задача может быть решена посредством формирования логических индексов, имеющих порядковый уровень, и одно и то же число градаций.

Показатели трудовой деятельности – кандидаты в базовые типобразующие признаки

В настоящем исследовании мы опирались на теоретические и прикладные аспекты *социального регулирования* трудового поведения работников, представленные в работах отечественных социологов: А. Г. Здравомыслова, Н. И. Лапина, Н. Ф. Наумовой, Г. В. Осипова, В. Д. Патрушева, Г. В. Подмаркова, И. М. Поповой, Ж. Т. Тощенко, О. И. Шкаратана, В. А. Ядова и др.



Следует отметить особую роль в развитии теории и практики управления трудовой деятельностью теории *стимулирования*, автором которой является И. М. Попова. В 1970-х годах, работая над проблемами социального регулирования трудовой деятельности, ценностно-нормативному регулированию, осуществляемому через обращение к символам, она противопоставила стимулирование, понимаемое как создание определённых условий жизнедеятельности (в частности, *различных условий трудовой деятельности*). Специфика и значимость подобного способа регулирования трудовой деятельности, а также относительная его независимость от ценностно-нормативного воздействия, была подтверждена многочисленными эмпирическими данными. Теория стимулирования давала возможность определённым образом интерпретировать изучаемые в социологии труда явления и процессы и, в частности, прогнозировать поведение в сфере трудовой деятельности¹. В своей более поздней работе И. М. Попова писала: «Сейчас ясно, что использование термина «стимулирование» для обозначения ненормативного регулирования не является удачным, ибо термин этот имеет некоторый дополнительный смысл, выходящий за пределы признания значимости определённого способа воздействия. Более приемлемым применительно к данному случаю является встречающееся в социологической литературе разграничение *ценностного* и *функционального* способа регулирования...» [Попова, 2000: 59-60].

С целью выявления социальных типов работников как объектов функционального управления в бланк формализованного интервью, используемого в исследовании, были включены эмпирические индикаторы, как широко используемые в советский период, так и в последние годы в известных авторам отечественных и международных исследованиях. Это, в первую очередь, вопросы об удовлетворённости работой на предприятии, корпоративной солидарности, ответственности за свою работу, результативности труда, приверженности работе на предприятии, вовлечённости в деятельность предприятия и преданности предприятию; вопросы об эндогенных («управляемых») и экзогенных факторах трудовой деятельности, а также вопросы о социальном самочувствии рабочих.

В таблице 1 представлены показатели трудовой деятельности (индексы) и исходные вопросы-индикаторы (их номера приводятся в соответствие с бланком интервью), которые фиксировались в исследовании в качестве кандидатов в базовые типобразующие признаки.

¹ Публикации И. М. Поповой, в которых изложены основные положения её теории управления трудовой деятельностью, представлены на сайте <http://sociolog.od.ua> (дата обращения: 02.03.2014).

Таблица 1

Схема формирования индексов*

Индексы	Вопросы-индикаторы (в скобках приведены возможные варианты ответов)
И1. Удовлетворённость работой на предприятии	<p>A6. В какой степени Вас удовлетворяет или не удовлетворяет работа на данном предприятии? (оценивается по пятибалльной шкале от «полностью удовлетворяет» до «совершенно не удовлетворяет»)</p> <p>A7. Если по каким-то причинам работа Вас не совсем устраивает, то хотели бы Вы уйти на другую работу? (нет, не хочу; да, хочу уйти, но не знаю когда; да, хочу уйти в ближайшее время; пока не задумывался над этим)</p> <p>A4. Предположим, что по каким-то причинам Вы временно не работаете, вернулись бы Вы на своё нынешнее место работы? (да; нет; затрудняюсь ответить)</p>
И2. Корпоративная солидарность	<p>B5 (1). В какой мере Вы чувствуете себя ответственным за работу всего предприятия? (скорее, да; скорее, нет; затрудняюсь ответить)</p> <p>B5 (2). В какой мере Вы чувствуете себя ответственным за работу своего цеха, участка, цеха? (скорее, да; скорее, нет; затрудняюсь ответить)</p> <p>B6. Вы могли бы сказать про себя: у меня такой характер, что я не могу быть в стороне от дел трудового коллектива (да, мог (-ла) бы; нет, это ко мне не относится; иногда да, а иногда нет)</p>
И3. Субъективная эффективность трудовой деятельности	<p>B5 (3). В какой мере Вы чувствуете себя ответственным за собственную работу? (скорее, да; скорее, нет; затрудняюсь ответить)</p> <p>B1 (1-4). В какой мере Вы согласны или не согласны с каждым из следующих высказываний:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Вы справляетесь с выполнением производственных заданий. • Вы допускаете брак в работе по своей вине. • Вы работаете в полной мере своих сил и способностей. • Вы не стремитесь добиваться лучших результатов в своей работе. <p>(каждое из четырёх суждений оценивается по пятибалльной шкале от «полностью согласен» до «совершенно не согласен»)</p>
И4. Приверженность работе на предприятии	<p>A4. Предположим, что по каким-то причинам Вы временно не работаете, вернулись бы Вы на своё нынешнее место работы? (да; нет; затрудняюсь ответить)</p> <p>A7. Если по каким-то причинам работа Вас не совсем устраивает, то хотели бы Вы уйти на другую работу? (нет, не хочу; да, хочу уйти, но не знаю когда; да, хочу уйти в ближайшее время; пока не задумывался над этим)</p> <p>A8. Если Вы хотите уйти на другую работу, то куда? (в другое структурное подразделение на этом же предприятии; на акционерное предприятие; на частное предприятие; на государственное предприятие)</p>

Продолжение таблицы 1

Индексы	Вопросы-индикаторы (в скобках приведены возможные варианты ответов)
<p>I5. Вовлечённость в деятельность предприятия</p>	<p>Б1. Люди в разной степени интересуются тем, как идут дела на предприятии. А Вам известны или не известны основные задачи, которые стоят перед предприятием? (да, известны; нет, не известны; затрудняюсь ответить) Б2. Имеет ли для Вас лично какое-то значение, будут они решены или нет? (да, имеет; мне это безразлично; затрудняюсь ответить) Б3. Готовы ли Вы проявить инициативу, направленную на решение этих задач?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Не стал(-а) бы проявлять инициативу – моё дело маленькое, пусть у начальства голова болит. • Бесплатно не буду, а если заплатят, то смог(-ла) бы предложить или сделать что-нибудь полезное. • Да, я готов(-а) проявить инициативу, даже если мне это не выгодно. Для меня важно, чтобы у предприятия дела шли лучше. • Трудно сказать.
<p>I6. Преданность предприятию</p>	<p>Б7 (1-3). Если говорить о Вашем месте работы, в какой мере Вы согласны или не согласны с каждым из следующих высказываний?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ради успеха предприятия, на котором Вы работаете, Вы готовы работать больше и напряжённее, чем требуется. • Вы гордитесь тем, что работаете на своём предприятии. • Вы бы отказались от другой предложенной работы с несколько большей оплатой, чтобы остаться на своём предприятии. <p>(каждое из трёх суждений оценивается по пятибалльной шкале от «полностью согласен (-на)» до «совершенно не согласен (-на)»)</p>

*Объём статьи не позволяет привести методику расчёта значений логических индексов. Отметим лишь, что присвоение значений индексам невозможно осуществить формально. Необходима экспертная оценка ситуации с учётом распределения ответов на все вопросы-индикаторы, составляющие тот или иной индекс.

Кратко обоснуем выбор этих шести индексов в качестве «кандидатов» на роль базовых типобразующих признаков, составляющих *ядро* предмета типологии. Прежде всего отметим, что выбор кандидатов по содержательным соображениям был подкреплён и результатами факторизации ряда¹ переменных (вопросов-индикаторов), описывающих *преданность* и *идентификацию* (основные концепты изучаемого нами понятийного поля). В таблице 2 приведены значения факторных нагрузок для выделенных четырёх факторов, при этом процент объяснённой дисперсии составил соответственно 68% и 60%. Это хороший показатель. На предприятии 2, где больше респондентов и меньше пропущенных данных, 9 из 10 индикаторов после вращения входят

¹ К сожалению, включение вопросов-индикаторов, составляющих индексы **I4** и **I5**, в модель факторного анализа было невозможным в силу их разнотипности по уровню измерения.

только в один фактор. Лишь вопрос **A5.1** входит в 1 и 3 факторы, что легко объяснимо. На предприятии 1, при меньшем числе опрошенных и большем числе пропущенных данных, 4 из 10 переменных одновременно входят в два фактора даже после их вращения. Однако, учитывая величины факторных нагрузок, легко распределить их по этим факторам. Результаты факторизации будем учитывать в процессе обоснования введённых индексов.

Таблица 2

Результаты факторного анализа (факторные нагрузки)

Исходные переменные	Факторы (предприятие 1)				Факторы (предприятие 2)			
	1	2	3	4	1	2	3	4
A6		0,88				0,69		
A7		0,53	0,50			0,84		
A4		0,79				0,71		
B5.1	0,49			0,42	0,40		0,40	
B5.2			0,81				0,91	
B6								
B5.3				0,83				0,72
B1 (1-4)	0,46			0,51				0,57
B7.1	0,85				0,60			
B7.2	0,77				0,68			
B7.3			-0,69	0,43	0,73			
% объяснённой фактором дисперсии	19	19	15	15	19	19	12	10
% объяснённой всеми факторами дисперсии	68				60			

Примечание. Приведены факторные нагрузки, значение которых превышает 0,4, жирным шрифтом выделены ядра факторов, в которые входят переменные с нагрузками более 0,5.

II. Удовлетворённость работой на предприятии. Этот показатель можно трактовать как уровень адаптированности работника в организации¹. Три эмпирических вопроса-индикатора, на основе которых рассчитывается этот индекс (**A6, A7 и A4**), объединяются в один фактор. Эта закономерность прослеживалась и в предыдущем нашем исследовании, и была зафиксирована на обоих частных промышленных предприятиях г. Омска (см. таблицу 2). Кроме этого и типологические группы рабочих существенно различались по данному показателю [Татарова, Бессокирная, 2010б: 85]. Заметим, что в начавшейся дискуссии [Ильясов, 2013; Темницкий, 2013] о целесообразности

¹ Именно так обычно и истолковываются эмпирические данные об удовлетворённости работой на предприятии [Ядов, Киссель, 1974: 84].

использования в эмпирических исследованиях концепта «удовлетворённость трудом» скорее прав А. Л. Темницкий, который убедительно обосновывает эвристический потенциал этого концепта в современных условиях.

12. **Корпоративная солидарность.** При формировании этого индекса мы исходили из сформулированного В. А. Ядовым положения о том, что в современных условиях особенно важен «*постсоветский корпоративизм*», суть которого состоит как в поддержании взаимоотношений сотрудничества в среде работников, между работниками и управляющим персоналом, так и в жёсткой *ответственности* за выполнение своих обязанностей [Ядов, 2006: 109]. Из предыдущего исследования следовало, что корпоративная солидарность, также как и удовлетворённость работой на предприятии, могут быть кандидатами для включения в число базовых типобразующих признаков. Типологические группы рабочих существенно различались по этому показателю [Татарова, Бессокирная, 2010б: 85]. В соответствии с результатами факторизации (см. таблицу 2) при формировании этого индекса доминирующую роль играет вопрос-индикатор **Б5 (2)**, т. е. ответственность за работу своего структурного подразделения, первичного трудового коллектива.

13. **Субъективная эффективность трудовой деятельности.** В этот индекс объединены вопросы-индикаторы, которые ранее использовались для вычисления двух различных индексов (**И3** – *Ответственность за свою работу* и **И4** – *Результативность труда*). Основанием для этого послужило то, что оба индекса оказались неинформативными – их вариабельность была очень низкой с позиции любого вида анализа и типологического, в частности [Татарова, Бессокирная, 2010б: 85]. Было принято решение о косвенном измерении *результативности труда*, опираясь на суммарную оценку (шкала Ликерта) по четырём суждениям (см. в таблице 1 *вопрос В1 (1-4)*). На основе преобразования суммарных оценок в пятибалльную шкалу была введена новая переменная. Логический индекс «*Субъективная эффективность трудовой деятельности*» был сформирован на основе данной переменной и *ответственности за собственную работу* (*вопрос Б1*, вариант **Б1 (3)**). Эта переменная и переменная *ответственность за собственную работу* вошли в один фактор на обоих предприятиях в г. Омске (см. таблицу 2).

14. **Приверженность работе на предприятии.** При введении этого индекса мы опирались на методику самарских социологов, но с определёнными модификациями. Вопрос «*Если бы друзья или знакомые обратились к Вам за советом по трудоустройству, Вы порекомендовали бы им устроиться на работу на ваше предприятие?*» [Тукумцев, Бочаров, 2011: 125] был заменён другим вопросом, поскольку считаем убедительной аргументацию авторов классического исследования «Человек и его работа» против аналогичного по смыслу вопроса. Они отказались от вопроса «*Если Ваш товарищ выбирает*

место для работы, то посоветовали бы Вы ему пойти на ту работу, которой Вы сейчас заняты?», так как его пилотирование показало, что ответы в ряде случаев носят иррелевантный характер и не отражают априори заложенный в вопрос смысл. Оказалось, что некоторые рабочие не стали бы советовать товарищу свою работу лишь потому, что считают её неподходящей для него в силу особенностей характера, способностей и интересов («эта работа не для него») (см. об этом подробнее Здравомыслов, Ядов, 2003: 68, 390). Исходя из этого, мы использовали вопрос А4 (*Предположим, что по каким-то причинам Вы временно не работаете, вернулись бы Вы на своё нынешнее место работы?*).

15. **Вовлечённость в деятельность предприятия.** Отметим, что о важности изучения этого феномена в контексте рефлексии о понятии «эффективный работник» писал В. Г. Подмарков ещё в 1964 г. [Подмарков, 2001: 173]. Для измерения показателя включённости в деятельность предприятия мы опирались на методику самарских социологов [Тукумцев, Бочаров, 2011].

16. **Преданность предприятию.** Для измерения данного показателя были использованы вопросы-индикаторы из международного исследования «Отношение к труду»¹. Примечательны результаты факторного анализа совокупности этих эмпирических индикаторов и вопросов-индикаторов, входящих в индексы **И1**, **И2** и **И3** (см. таблицу 2). На втором предприятии вопросы-индикаторы, составляющие индекс «преданность предприятию» объединялись в отдельный фактор. Это подтверждает адекватность выбранных индикаторов. Вместе с тем, на первом предприятии только две из трёх переменных, входящие в индекс «преданность...», объединились в один фактор. Возможно, что одна и та же степень согласия с суждением «Вы бы отказались от другой предложенной работы с несколько большей оплатой, чтобы остаться на своём предприятии» (третья переменная) имеет многозначную интерпретацию для рабочих в соответствии со спецификой этого предприятия. В целом результаты факторного анализа иллюстрируют, что преданность и идентификация близкие, но разные феномены. Именно это подчёркивалось в упоминавшемся уже обзоре работ, осуществлённом Ван Диком.

¹ Россия принимала участие в этом исследовании в 1997 и 2005 гг.

Сравнительный анализ предприятий, взаимосвязь индексов

В таблице 3 представлены распределения рабочих по значениям рассматриваемых нами шести индексов на двух частных промышленных предприятий г. Омска. Унимодальный характер распределения респондентов наблюдается только для удовлетворённости работой на предприятии (**И1**) и преданности предприятию (**И6**), из чего следует, что среднее арифметическое значение информативно только для этих индексов. Считаем возможным воспользоваться для сравнения предприятий коэффициентом вариации (**V**). Во-первых, исходя из того, что для случая бимодального распределения коэффициент вариации является чувствительным в отличие от среднего арифметического и соответственно пригоден для сравнения предприятий. Во-вторых, схема формирования логических индексов такова, что можно предположить, что уровень их измерения выше порядкового.

Таблица 3

Распределение рабочих по значениям индексов, в % к числу ответивших

Индекс	Предприятие 1 (n= 109)						Предприятие 2 (n =141)					
	Значение индекса (в баллах)					V (в %)	Значение индекса (в баллах)					V (в %)
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	
И1	6	13	49	26	6	21	2	2	56	32	8	29
И2	12	2	38	34	13	27	5	5	52	32	6	33
И3	3	15	11	17	54	31	4	16	11	26	43	30
И4	6	16	27	22	29	26	3	4	25	34	34	34
И5	17	37	10	20	16	43	9	32	27	13	19	50
И6	0	6	42	26	26	23	0	8	45	37	10	24

Примечание. Выделены те частоты, по которым различие предприятий выражено особенно ярко.

Предприятия значимо отличаются по степени вариабельности лишь двух индексов: удовлетворённости работой на предприятии и вовлечённости в работу предприятия. Это обусловлено тем, что неудовлетворённых работой респондентов (значения индекса равно один или два) на первом предприятии 19%, а на втором – всего 4%, а вовлечённость в деятельность предприятия различается по минимальному значению индекса (соответственно 17 и 9%) и равному трём (соответственно 10 и 27%). Важно отметить, что показатель вовлечённости (столь популярный в практике менеджмента) имеет наиболее низкие значения при самых высоких (по сравнению с другими индексами) уровнях вариабельности (43 и 50%). Не вовлечены в деятельность предприятия на первом предприятии более половины рабочих (54%), а на втором

предприятия 4 из 10 рабочих. Можно предположить, что такая специфика, выявленная на двух предприятиях г. Омска, характерна и в целом для российских реалий.

Наблюдается специфика предприятий и по другим индексам. Характер распределений косвенно иллюстрирует информативность индексов, их работоспособность в качестве показателей. Однако для принятия методических решений о включении их в число базовых типобразующих признаков этой информации недостаточно, нужны, прежде всего, данные о взаимосвязях индексов. Но прежде, чем перейти к анализу взаимосвязей индексов, попытаемся выяснить, различаются ли предприятия по социальным характеристикам и экзогенным факторам трудовой деятельности рабочих.

Сравнительный анализ таких важнейших социальных характеристик рабочих, как возраст и стаж работы (на предприятии) показал, что предприятия по их значениям существенно отличаются. На предприятии 1 средний возраст рабочих – 35,7 года, а средний стаж работы – 6,9 года; на предприятии 2 средний возраст рабочих – 39,4 года, а средний стаж работы – 9,7 года. Закономерно возникает вопрос: *Влияют ли на показатели трудовой деятельности именно эти социальные характеристики рабочих?* Такие взаимосвязи, как правило, фиксировались в социологических исследованиях советского периода. Вместе с тем, в нашем предыдущем исследовании не было обнаружено связи между возрастом рабочих и стажем работы на предприятии, с одной стороны, и выявленными нами типологическими (по характеру идентификации с предприятием) группами среди рабочих машиностроительных заводов – с другой.

На основе использования и симметричного, и двух асимметричных (они более чувствительны по сравнению с симметричным) коэффициентов ранговой корреляции Сомерса по двум предприятиям г. Омска получены следующие результаты.

Возраст рабочих на предприятии 1 связан только с индексами **И1** и **И2**. При этом влияние возраста на удовлетворённость работой на предприятии значимо (коэффициент равен 0,19), как и влияние на корпоративную солидарность (коэффициент равен 0,20)¹. На втором предприятии связь между возрастом рабочих и их удовлетворённостью работой на предприятии не наблюдается, а связь между возрастом и корпоративной солидарностью также прямая,

¹ Как известно, в социологических исследованиях в большинстве случаев значения коэффициентов непосредственной связи между двумя переменными невелики, но они могут быть значимыми.

но менее тесная, чем на предприятии 1 (коэффициент равен 0,14). *Стаж работы* на предприятии 1 не связан ни с одним из шести индексов. На предприятии 2 наблюдается весьма слабая связь между стажем работы и индексами **I3** и **I4** (коэффициенты соответственно равны 0,13 и 0,14). Ни возраст, ни стаж работы на предприятии рабочих на обоих предприятиях не связаны с индексами **I5** и **I6**.

Анализ асимметричных коэффициентов Сомерса свидетельствует о том, что по значениям индексов скорее можно судить о возрасте рабочих и их стаже работы на предприятии, чем, наоборот, по возрасту и стажу работы о показателях трудовой деятельности. Так, на предприятии 1 удовлетворённые работой — это скорее молодые, чем пожилые. «Корпоративисты» — скорее более пожилые работники (на обоих предприятиях). На предприятии 2 у рабочих с большим стажем работы несколько выше приверженность работе на предприятии и субъективная эффективность трудовой деятельности.

Таким образом, закономерен вывод о целесообразности поиска в эмпирических исследованиях как *эндогенных*, так и *экзогенных* детерминант трудовой деятельности, поскольку они, а не характеристики самих работников, по-видимому, влияют, в первую очередь, на показатели трудовой деятельности. Рассмотрим один из важных экзогенных детерминант, который ярко проявился в современных реалиях — «*страх потери работы*». А. Л. Темницкий, опираясь на эмпирические данные о трудовой деятельности рабочих на промышленных предприятиях после начала радикальных экономических и политических реформ, показал, что исследования 1993-1998 годов не выявили статистически значимых связей между страхом потерять работу и такими показателями трудовой деятельности, как самооценка интенсивности труда, соблюдение трудовой дисциплины, стремление работать лучше. При этом чувство страха способствует закреплению рабочих на предприятии, повышению удовлетворённости почти всеми элементами производственной ситуации [Бессокирная, Темницкий, 1999: 189].

В нашем исследовании респондентам задавался вопрос «*Насколько Вас беспокоит то, что Вы можете потерять свою нынешнюю работу*» (**A10**). Возможные варианты ответа: *очень беспокоит* (1), *немного беспокоит* (2), *и да, и нет* (3), *не очень беспокоит* (4) и *совсем не беспокоит* (5). На первом предприятии эти варианты ответа выбрали соответственно 33, 38, 19, 14 и 4 респондентов (всего 104), на втором — 43, 36, 30, 16 и 12 (всего 137). Оказалось, что «страх потери работы» влияет на «приверженность...» (**I4**) на обоих предприятиях и на «эффективность...» (**I3**) только на предприятии 1. Примечательно то, что влияние «страха потери работы» на **I4** (предприятия 1) сильнее, чем влияние возраста рабочих и стажа работы на предприятии на тот же индекс.

Таблица 4 иллюстрирует характер влияния «страха потери работы» на индексы **I3** и **I4**. На обоих предприятиях **I4** выше, если рабочим в большей мере свойственно это чувство (более рельефно это просматривается на предприятии 2). Влияние на «эффективность...» таково, что рабочие, испытывающие чувство страха потери работы трудятся не лучше, а хуже тех, кто такого страха не испытывает.

Таблица 4

Таблица сопряжённости «страх потери работы» и «приверженность...» (**I4**), «эффективность...» (**I3**), в % к числу респондентов, удовлетворяющих условию строки

Варианты ответа на вопрос A10	Значения индексов				
	1	2	3	4	5
Предприятие 1 (I4)					
1	0	0	33	18	49
2	3	26	18	29	24
3+4+5	11	19	32	19	19
Все ответившие	5	16	28	22	30
Предприятие 2 (I4)					
1	0	2	19	33	45
2	3	3	20	46	29
3+4+5	5	5	34	29	27
Все ответившие					
Предприятие 1 (I3)					
1+2	3	19	8	25	45
3+4+5	3	8	16	3	70
Все ответившие	3	15	11	17	55

Результаты анализа взаимосвязей социальных характеристик рабочих и страха потери работы со всеми шестью индексами позволяют, по нашему мнению, предложить, что одним из кандидатов на исключение из числа базовых типологических признаков является «Приверженность работе на предприятии» (**I4**).

Для оценки адекватности индексов в качестве базовых типологических признаков мы преимущественно опирались на анализ матрицы коэффициентов попарных связей. В таблицах 5 и 6 приведены только значимые асимметричные показатели Сомерса.

Таблица 5

Матрица коэффициентов связи Сомерса между индексами (предприятие 1)

Индексы (независимая переменная)	Индексы (зависимая переменная)					
	I1	I2	I3	I4	I5	I6
I1 (удовлетворённость...)	X			0,62		0,21
I2 (солидарность...)		X		0,29	0,22	0,23
I3 (эффективность...)			X			
I4 (приверженность...)	0,54	0,27		X		0,18
I5 (вовлечённость...)		0,20			X	0,15
I6 (преданность...)	0,20	0,24		0,20	0,16	X

Таблица 6

Матрица коэффициентов связи Сомерса между индексами (предприятие 2)

Индексы (независимая переменная)	Индексы (зависимая переменная)					
	I1	I2	I3	I4	I5	I6
I1 (удовлетворённость...)	X			0,56		0,20
I2 (солидарность...)		X		0,18	0,22	
I3 (эффективность...)			X	0,14		
I4 (приверженность...)	0,45	0,15	0,14	X		
I5 (вовлечённость...)		0,18			X	0,20
I6 (преданность...)	0,18				0,24	X

Полученные значения коэффициентов связи (по одному и по другому предприятию) позволяют, во-первых, отметить, что каждый индекс имеет самостоятельное значение, показатели слабо зависят друг от друга, кроме очевидной связанности индексов «удовлетворённости...» и «приверженности...». При этом влияние первого из них как показателя адаптации к предприятию на второй несколько выше. Во-вторых, первые три индекса (они и представляют для нас больший интерес) взаимно не коррелированы, что

было показано и на примере факторизации вопросов-индикаторов (см. таблицу 2). В-третьих, три последних индекса (особенно «*приверженность...*») связаны в определённой степени с тремя первыми индексами.

Итак, выявленные эмпирические закономерности позволяют сделать вывод о целесообразности использования первых трёх индексов в качестве базовых типобразующих признаков.

Выводы

Необходимость в выявлении социальных типов работников возникает исходя из практической потребности в определении эффективности принимаемых управленческих решений в режиме мониторинга. Анализ научной литературы и полученные нами ранее результаты привели к постановке задачи формирования релевантной системы показателей, с использованием которой следует выделять социальные типы работников для функционального управления их трудовой деятельностью. В современных российских реалиях для решения данной задачи целесообразно, с нашей точки зрения, использовать эмпирические данные об *идентификации* работников с предприятием. При этом логичным является представление о трёхкомпонентной модели и соответственно о базовом трёхмерном пространстве, в котором выделяются типологические группы работников как объекты функционального управления. В качестве таких компонент следует рассматривать *удовлетворённость работой на предприятии, корпоративную солидарность и субъективную эффективность* трудовой деятельности. Это мы и пытались показать в настоящей статье.

Использование показателей *преданности* предприятию и *вовлечённости* в деятельность предприятия в практике управления трудовой деятельностью рабочих на промышленных предприятиях – дело будущего.



Литература

Абрамов Р. Н., Климова С. Г., Современный работник: концептуализация и эмпирическая проверка понятия // Мир России. 2010. № 2. С. 98-117.

Авдошина Н. В. Включённость в организацию персонала промышленных предприятий: динамика и последствия // Современный менеджмент: проблемы, гипотезы, исследования. Сб. науч. тр. Вып.2. М.: Изд. Гос. ун-т – Высшая школа экономики, 2010. С. 429-436.

Бессокирная Г. П., Темницкий А. Л. Удовлетворённость работой на предприятии и удовлетворенность жизнью // Социологический журнал. 1999. № 1/2. С.188-194.

Бессокирная Г. П., Татарова Г. Г. Идентификация с предприятием: концептуальная модель и инструментарий исследования [Электронный ресурс] // Официальный сайт Института социологии РАН 2013. // URL: <http://www.isras.ru/publ.html?id=2768> (дата обращения: 22.02.2014).

Бессокирная Г. П., Татарова Г. Г. Социальные типы рабочих как объекты управления // Материалы 3-ей научной конференции «Современный менеджмент: проблемы, гипотезы, исследования». 2011. Вып.3. С. 236-245.

Здравомыслов А. Г., Ядов В. А. Человек и его работа в СССР и после: Учебное пособие для вузов. 2-е изд., испр. и доп. М.: Аспект Пресс, 2003. – 485 с.

Ильясов Ф. Н. О целесообразности и содержании исследований удовлетворённости трудом // Социологический журнал. 2013. № 3. С. 130-138.

Наумова Н. Ф. Социологические и психологические аспекты целенаправленного поведения. М.: Наука, 1988. – 200 с.

Подмарков В. Г. Проблема эффективного работника // Социология: теория, методы, маркетинг. 2001. № 1. С. 173-174.

Попова И. М. Повседневные идеологии. Как они живут, меняются и исчезают. Киев: НАНУ. 2000. – 219 с.

Программа бизнес-конференции «Winning the hearts». Сколково, 7-8 ноября 2013 г. [Электронный ресурс] // URL: <http://www.winningthehearts.com/program.html> (дата обращения: 22.02.2014).

Рольф ван Дик. Преданность и идентификация в организации. Харьков: Изд-во «Гуманитарный центр». 2006. – 142 с.

Социальная организация промышленного предприятия: соотношение планируемых и спонтанных процессов. Сост. и ред. Н. И. Лапин. М.: Academia. 2005. – 910 с.

Татарова Г. Г. Концепт «социальный тип» в эмпирических исследованиях // Социология и общество: глобальные вызовы и региональное развитие. Материалы очередного IV Всероссийского социологического конгресса [Электронный ресурс] // Официальный сайт РОС. 2012. URL: <http://www.ssa-rss.ru/files/File/congress2012/part50.pdf> (дата обращения: 22.02.2014).

Татарова Г. Г., Бессокирная Г. П. Концептуальные представления и модели измерения идентификации с предприятием // Материалы VI научно-практической конференции «Современная социология – современной России» / Современная социология – современной России: Сборник статей памяти первого декана факультета социологии НИУ ВШЭ А. О. Крыштановского [Электронный ресурс] // Официальный сайт НИУ ВШЭ; РОС. 2012. URL: <http://soc.hse.ru/news/67806850.html> (дата обращения: 22.02.2014).

Татарова Г. Г., Бессокирная Г. П. Методика типологизации рабочих по их отношению к труду // Материалы IV научной конференции «Современные проблемы формирования методного арсенала социолога» памяти А. О. Крыштановского. М.: ИС РАН, ГУ ВШЭ, 2010 (а). (Диск CD, ISBN 978-5-89697-181-8).

Татарова Г. Г., Бессокирная Г. П. Типологический анализ рабочих по их отношению к труду // Социология: методология, методы, математическое моделирование. 2010 (б). № 31. С. 64-91.

Татарова Г. Г., Бессокирная Г. П. Типологический анализ для реконструкции социальных типов работников (концептуальное и эмпирическое обоснование) // Социологические исследования. 2011. № 7. С. 3-15.

Темницкий А. Л. Расширение функций и контекста современных исследований удовлетворённости трудом // Социологический журнал. 2013. № 3. С. 139-149.

Тукумцев Б. Г. Включённость в организацию // Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь / Отв. ред. В. А. Ядов. СПб.: Наука, 2006. 426 с.

Тукумцев Б. Г., Бочаров В. Ю. Оценка включённости персонала в деятельность предприятия // Социологические методы в современной исследовательской практике. Сборник статей, посвященной памяти первого декана социологического факультета НИУ ВШЭ А. О. Крыштановского [Электронный ресурс] // Официальный сайт РОС. 2011 URL: http://www.ssa-rss.ru/index.php?page_id=19&id=738 (дата обращения: 22.02.2014).

Ядов В. А. Коллективизм // Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь / Отв. ред. В. А. Ядов. СПб.: Наука, 2006. 426 с.

Ядов В. А., Кисель А. А. Удовлетворённость работой: анализ эмпирических обобщений и попытка их теоретического истолкования // Социологические исследования. 1974. № 1. С.78-88.