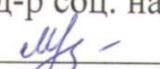
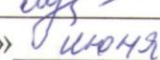


МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
Кафедра общей и экономической социологии

ДОПУЩЕНО К ЗАЩИТЕ В
ГЭК И ПРОВЕРЕНО НА
ОБЪЕМ ЗАИМСТВОВАНИЯ
Заведующий кафедрой
д-р соц. наук, профессор
 М.М. Акулич
« 24 »  201

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
СОЦИАЛЬНОЕ САМОЧУВСТВИЕ РАБОЧЕГО КЛАССА
(магистерская диссертация)

39.04.01 Социология: Социология управления

Выполнил
Студент 2 курса
очной формы обучения



Налобина
Мария
Валерьевна

Научный руководитель
д-р соц. наук, профессор



Акулич
Мария
Михайловна

Рецензент
Генеральный директор
ООО «Сибирская Торгово -
Строительная Компания»



Жанбекова
Юлия
Бауржановна

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
Кафедра общей и экономической социологии

ДОПУЩЕНО К ЗАЩИТЕ В
ГЭК И ПРОВЕРЕНО НА
ОБЪЕМ ЗАИМСТВОВАНИЯ
Заведующий кафедрой
д-р социол. наук, профессор
_____ М.М. Акулич
«___» _____ 201_

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
СОЦИАЛЬНОЕ САМОЧУВСТВИЕ РАБОЧЕГО КЛАССА

(магистерская диссертация)

39.04.01 Социология: Социология управления

Выполнил
Студент 2 курса
очной формы обучения

Налобина
Мария
Валерьевна

Научный руководитель
д-р социол. наук, профессор

Акулич
Мария
Михайловна

Рецензент
Генеральный директор
ООО «Сибирская Торгово -
Строительная Компания»

Жанбекова
Юлия
Батуржановна

Тюмень 2016
ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ СОЦИАЛЬНОГО САМОЧУВСТВИЯ РАБОЧЕГО КЛАССА	15
1.1. Рабочий класс как социально-демографическая группа.....	15
1.2. Социальное самочувствие и его воздействие на социальные функции рабочего класса.....	39
ГЛАВА 2. АНАЛИЗ СОЦИАЛЬНОГО САМОЧУВСТВИЯ РАБОЧЕГО КЛАССА	62
2.1. Влияние ценностей на социальное самочувствие рабочего класса.....	62
2.2. Образ жизни рабочего класса в контексте его социального самочувствия	82
2.3. Социальный статус рабочего класса в контексте его социального самочувствия.....	118
2.4. Роль управления в социальном самочувствии рабочего класса	134
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	138
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	142
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	155

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Социальные и культурные изменения, происходящие в современном обществе, обусловлены трансформацией ценностей, способов социального взаимодействия больших социальных групп в условиях постоянного развития науки, техники, производственных и информационных технологий, промышленного производства. Город является местом для проживания самых различных социальных групп и общностей, является некой моделью постоянно обновляющегося мира, поскольку именно городское население раньше и наиболее остро переживает социальные изменения, чем сельское, с его стабильностью и традиционным укладом жизни.

Современный социум представляет собой общность, частью которой является рабочий класс. Его, прежде всего, характеризует особая ценностно-символическая система, представленная мировоззренческими установками, определенными стратегиями поведения, стилем жизни рабочего класса. Его ценностные ориентации и поведенческие проявления в политической, экономической, культурной сферах, и формируют социальное самочувствие.

Социальное самочувствие отражает взаимодействие двух, наиболее значимых для рабочего класса, сфер общественной жизни: бытовой, повседневной, с одной стороны, и трудовой сферы, с другой.

Социально-демографический портрет любого города интересен, прежде всего, такой его составляющей, как рабочий класс, поскольку данная социальная группа является одним из ориентиров всех происходящих в социуме процессов. Рабочий класс – элемент структуры общества в целом, который несёт важнейшую социальную информацию, как своим составом, так и социальными ценностями. В социуме рабочий класс находится на своем определенном месте, и выступает субъектом возможных социальных изменений и преобразований.

Вместе с тем, социологическая наука не уделяет данной социальной группе необходимого внимания. Недостаточно исследованы её социальные практики в таких сферах как трудовая, бытовая, досуговая, культурная, брачно-семейная. Отсутствуют исследования по социальной идентичности, социальному статусу, социальной субъектности рабочего класса. Не изучены его система ценностей, поведенческие стратегии и способы социальной адаптации к городскому пространству.

Требуют социологического исследования практические проблемы функционирования рабочего класса как социальной группы, в числе которых - разработка социальной политики, направленной на процесс её воспроизводства в городах, включение рабочих в современное информационное пространство, их образование и социальное развитие. Проблема, которую ставит информационное общество и которую следует решить системе управления – это проблема развития рабочего класса.

В эпоху информационной революции несколько размытым, недостаточно чётко сфокусированным представляется социальный статус рабочего класса: он обозначаются и как маргинальная группа, и как основная производительная сила города. Стереотипный образ рабочего класса как малообразованной и недостаточно культурной социальной группы не до конца разрушен, хотя постепенно формируется более адекватное представление о его действительной роли в социальных преобразованиях. Однако остаётся неясным, каким образом рабочий класс интегрируется в социуме, какие особенности характеризуют его социальное самочувствие в самых важных для современного рабочего сферах общественной жизни.

Таким образом, можно выделить такую теоретическую проблему в данном контексте, как недостаточность социологических исследований системы ценностей, потребностей и поведенческих стратегий рабочего класса.

В практической плоскости не решённым остаётся вопрос выявления социального самочувствия рабочего класса, влияние на которое, системой управления почти утрачено.

В фокусе данного исследования находится рабочий класс города Тюмени. Тюмень является крупным городом: численность его населения составляет 697 037 человек, по состоянию на 31.12.2015 года[2]. Немалая часть жителей задействована в сфере нефтепереработки, градостроительства, и представляет собой рабочий слой городского социума.

Социальные установки и ценности рабочего класса, его поведенческие стратегии определяются спецификой развития города Тюмени и своеобразными чертами его исторического развития. Следствие данных процессов - кризис социального и личностного самоопределения рабочего человека, связанного так же и с социальным самочувствием.

Степень научной разработанности проблемы исследования. Работа посвящена социальному самочувствию рабочего класса. В этой связи, интерес представляют научные работы, посвященные исследованию проблематики рабочего класса.

Первые исследования значения социального самочувствия в жизни человека и общества относятся к XIX веку. Первоначально, понятие «социальное самочувствие» рассматривалось исследователями в рамках такого термина как «настроение», обозначающего виды душевного состояния, понятие которого появляется в начале XIX века. К концу XIX началу XX вв. отечественные ученые, являющиеся представителями всевозможных отраслей науки - В.Н.Осипов, Л.Н.Войтоловский, Н.М.Сеченов, В.О.Ключевский, Л.И.Петражицкий, Г.В.Плеханов, В.М.Бехтерев, П.А.Сорокин, А.Л.Чижевский, Г.Ф.Циген П.П.Викторов и многие другие, предприняли в своих трудах попытки определить, насколько значимой является сущность природа, структура и функции коллективного (группового) или индивидуального настроения.

Систематический анализ социального самочувствия начался в рамках социальной психологии и связан, в первую очередь, с анализом толпы. Значимые результаты в изучении психических состояний, определяющих те или иные идентичные действия индивидов, получены Г. Лебоном, Г. Тардом,

З.Фрейдом, К.Юнгом, Н.К.Михайловским, Х. Ортеги-и-Гасетом, Л. Фриманом, Н. Фуутом, К. Хартом, У.Липпманом и другими исследователями в этой отрасли.

В 60-х годах XX века социальное самочувствие рассматривалось в рамках понятия «общественное настроение», близкого по своей природе к социальному самочувствию. «Общественное настроение» - это нормативное настроение, испытываемое человеком как членом социума, являющееся социальным не только по происхождению и по содержанию, но и по характеру субъекта (группа, общность). Здесь Б. Д. Парыгин ставит вопрос о необходимости предметного изучения социального самочувствия. Н.Н.Стефанов был близок к этим взглядам, он сформулировал и обосновал свойственные социальным настроениям функции.

Совместно с поиском сути и содержания социального самочувствия, с 70-х годов в научной литературе регулярно стало употребляться понятие «социальное настроение», которое, относительно понятия общественное настроение, рассматривается как частное к общему. Большой вклад социологическую интерпретацию внес Б.Ф.Поршнев, давший определение субъекту и объекту социального настроения.

Непосредственное исследование проблематики социального самочувствия в российской науке интенсивно ведется с конца 60-х годов и носит междисциплинарный характер: от философских поисков до общетеоретических и прикладных психических и социологических исследований. Психологические, социально-философские, политические и социологические трактовки социального самочувствия, так или иначе, отражены в работах советских и российских исследователей: Ю.А.Левада, В.А.Ядова [114], И.В.Бестужев-Лада, Ж.Т.Тощенко [102], Е.А.Ануфриева, А.К.Болотова, Б.В.Дубина, О.Б.Кауфман, Я.Л.Коломенского, И.С.Кон, О.В.Луневоy, А.С.Макаренко, Н.С.Мансурова, Б.Д.Парыгина, А.К.Уледова, и др.

Исследование социального самочувствия тесно соотносится с теми научными школами и их идеями, где в центр внимания ставятся трудности

трансформации общества. Теоретическому осмыслению и эмпирическому поиску в сфере трансформационных действий посвящены труды множества исследователей, в том числе Т.И.Заславской, А.Г.Здравосмыслова, З.Т.Голенковой [21], Ю.А.Левада, Р.В.Рывкиной, М.А.Шабановой, П. Штомпки [112] и прочих.

В условиях социальных трансформаций большой объем разработок исследования социального самочувствия населения связан с изучением стратегий жизнедеятельности и адаптационных процессов. В этой области работают Л.А.Беляева, Л.А.Гордон, М.И.Еникеев, Л.В.Корель, Н.А.Свиридов и другие.

Значительный вклад в исследование социального самочувствия внесли труды отечественных социологов М.И.Елютиной, Л.С.Яковлевой, Е.С.Ярской-Смирновой, изучающих различия субъективных мотивов поведения социальных групп (возраст, пол). Л.И.Ионин изучал культурный стиль социального класса, Ю.Д. Арутюнян и А.С. Григоренко проводили свои исследования, выявляя отличия в этническом самосознании социальных групп. С.К.Барзилов, В.И.Волков, А.С.Дмитриев, П.Д.Романов рассматривали политические ориентации, власть и статус. Географию проживания, как фактор различия в социальном самочувствии изучал Л.К.Руденко.

Итак, к настоящему периоду времени накоплено много конструктивных доктрин, концепций, мыслей, эмпирических данных, освещающих почти все принципиально важные нюансы социального самочувствия. Тогда как, вряд ли иная область социального познания продолжает оставаться столь неоднозначной, даже, невзирая на широкий диапазон исследований, которые предполагают разные теоретико-методологические направления изучения социального самочувствия и имеют все шансы рассматриваться в качестве научных основания для его анализа.

В связи с этим, объектом настоящего исследования является рабочий класс как социально-демографическая группа.

Предмет исследования – особенности социального самочувствия рабочего класса.

Цель работы – изучение социального самочувствия рабочего класса, и определение наличия социального потенциала развития рабочего класса в различных сферах его жизнедеятельности.

Задачи:

1. Произвести детальный анализ понятий «социальное самочувствие» и «рабочий класс»;
2. Выявить основные характеристики социального самочувствия рабочего класса;
3. Произвести сравнительный анализ между ценностными ориентациями и социальными представлениями рабочего класса о желаемом образе жизни, его поведением в основных общественных сферах - трудовой, семейной, бытовой, культурной, досуговой и соответствующими оценками специалистов;
4. Исследовать особенности рабочего класса как отдельной социальной группы, в контексте ценностей, который оказывают влияние на их сознание, самочувствие и поведение в социуме;
5. Основываясь на качественных и количественных методах рассмотреть особенности социального статуса рабочего класса, характеризующие его социальный потенциал.

Проблема социального самочувствия рабочего класса исследовалась на основе традиционных теорий, к коим принято относить формационный (К.Маркс), цивилизационный (А. Тоффлер [101], У.Росту), социокультурный (П.Сорокин) и структурно-функциональный (Т.Парсонс [85], Р.Мертон[72], Н.Луман) подходы.

Социологическое изучение социального самочувствия невозможно в отсутствие основ его общепсихологического осознания, учета базовых закономерностей его генезиса, функционирования и становления. В данном случае, ценное значение для исследования имели ролевая теория Ч.Кули,

Дж.Мида, Р.Линтона, гуманистическая теория А.Маслоу [67], К.Роджерса, Г.Оллпорта, бихевиористская концепция Б.Скиннера Д.Уотсона, В.М.Бехтерева, И.В.Павлова, Э.Толмена,), теория диспозиций У.Томаса, Ф.Знанецкого, В.А.Ядова, концепция социальной предметной деятельности Л.С.Выготского, А.Н.Леонтьева, А.Р.Лурия, теория функционализма Д.Дьюи, А. Энд-желла, Г.Кэрра, когнитивизм Ж.Пиаже, Дж.Брунера, У.Найсера, Р.Аткинсона и психоаналитическое направление З.Фрейда, К.Юнга, А.Адлера.

Единое теоретическое построение, позволило исследовать проблему не в одной плоскости, а в многомерном пространстве.

В рамках социологических концепций следует отметить три методологических подхода, позволивших проанализировать исследуемый объект с различных точек зрения. Главной в процессе рассмотрения стала позитивистская методология. Основу исследования составил структурно-функциональный анализ, который позволил выстроить универсальную схему теоретического рассмотрения социального самочувствия. Значительный вклад, при проведении анализа предмета исследования, внесла теория действия или «социального обмена» Дж.Хоманса и П.М. Блау.

Существенную значимость в исследовании социального самочувствия представляют различные теории, рассматривающие «понимающую» социологию. Во-первых, «социальное действие» и метод «идеальных типов» М.Вебера. Во-вторых, феноменология А.Шюца [113], Н.Лукманна, П.Бергера, Э.Гуссерля. В-третьих, условный интеракционизм Г.Блумера, И.Гоффмана. В-четвертых, этнометодология Г.Гарфинкеля и А.Сикуреля. И в-пятых, экзистенциализм К.Ясперса, Н.Бердяева, Э.Тирикьяна.

Эмпирическую базу исследования составляют:

Статистические сборники: «Численность и размещение населения Тюменской области», «Население Тюменской области по состоянию в браке», «Российский статистический ежегодник 2015», Официальный сайт службы Росстата www.gks.ru[2].

Данные диссертационного исследования, проведённого в городе Тюмени в 2015-2016гг. с помощью количественного метода – анкетирование; и качественных - глубинное и экспертное интервью. Участниками глубинного интервью, проведённого с целью определения особенностей образа жизни рабочего класса, стали респонденты (n=33 чел.) в возрасте от 18 до 45 лет обоих полов. В процессе проведения экспертного опроса, целью которого являлось изучение основных характеристик статуса рабочего класса, тенденций его развития как социальной группы, в роли информантов (n=30 чел.) выступили сотрудники отдела кадров ООО «Сибирская Торгово-Строительная Компания», сотрудники профсоюза указанного предприятия, и представители общественных организаций, занятых в сфере управления и самоуправления.

Статистическая обработка эмпирических данных осуществлялась в программе SPSS.

Гипотеза исследования. Среди рабочего класса, при невысоком социальном статусе, преобладает позитивный тип социального самочувствия. Система ценностных и поведенческих установок направлена на создание семьи и сохранение родственных отношений, при этом, рабочие обладают особыми инновационными возможностями, которые не реализуются по причине отсутствия необходимых образовательных возможностей, перспектив трудовой мобильности и развитых культурных потребностей данной социальной группы.

Научная новизна исследования включает в себя:

1. В контексте теоретического исследования социального самочувствия рабочего класса осуществлён комплексный анализ основных понятий и характеристик социального самочувствия, среди которых наиболее значимо следующее: общее состояние, которое включает в себя не только временное эмоционально-оценочное отношение рабочего класса к содержанию и условиям их жизнедеятельности, но и актуальные поведенческие стереотипы.

2. На основе структурно-функционального подхода, социологии города как теории «среднего уровня» произведена интерпретация понятия «рабочий класс». Рабочий класс – это особая профессиональная социально-

демографическая группа социума, занятая преимущественно производственным трудом.

3. Эмпирически установлено наличие стратифицирующего воздействия социального самочувствия на социальную активность и образ жизни рабочего класса, основные параметры которого - специфика расселения в городских зонах - промышленной, «спальной», культурно-исторической; зависимость качества жизни от уровня доходов и образования представителей рабочего класса.

4. На основе эмпирического исследования произведена типологизация основных жизненных ценностей рабочего класса, определяющих его социальную идентичность в разных сферах общественной жизни. Основными среди них являются: качество жизни (63%), семья (51%), материальное благополучие (47%). При этом, такие ценности как образование (12%), досуг (16%), самовыражение (16%) не выступают в качестве первостепенных.

5. Произведён сравнительный анализ социальных представлений рабочего класса о желаемом образе жизни, обуславливающих его поведенческие стратегии в главных сферах жизнедеятельности - трудовой, семейно-бытовой, культурной, досуговой. В результате установлено: преобладание традиционности в обустройстве жилья и быта, проявление активности в поиске материальных благ и ресурсов, традиционности в брачно-семейной сфере, пассивности в культурно-досуговой.

6. Выделены специфические социальные черты рабочего класса: доминирование материальных интересов и ожиданий в трудовой сфере; предпочтение традиционной семейной модели инновационным; политическая и культурно-образовательная пассивность; ориентация на технологические и технические новации в быту.

7. Доказаны высокая адаптивность рабочего класса в производственной сфере и неудовлетворённость своим социальным статусом при сохранении позитивного в целом социального самочувствия; обусловленность социального статуса, социальных перспектив рабочего класса процессами, происходящими

на предприятии; наличие социального потенциала рабочего класса преимущественно в трудовой и семейной сферах общественной жизни.

Научно-практическая значимость диссертации.

Выдвинутые в диссертационном исследовании теоретические положения могут служить концептуальной основой для дальнейшей разработки проблемы развития и улучшения социального самочувствия рабочего класса, как социально-профессиональной группы в аспекте повышения его социальной активности и укрепления его инновационного потенциала.

Положения и выводы диссертационного исследования могут быть востребованы в учебном процессе при разработке курсов по социологии групп, социологии образования, социологии личности, социологии молодёжи, социологии города.

Из содержания диссертации можно извлечь практические рекомендации, полезные для системы управления на промышленных предприятиях, а также для развития системы дополнительного профессионального образования. Разработанный в исследовании инструментарий можно применить при организации прикладных социологических исследований на промышленных предприятиях различного профиля.

Апробация исследования.

Материалы и теоретические выводы диссертации использовались в докладе на IV Тюменском социологическом Форуме «Социальные вызовы и ограничения новой индустриализации в регионах России» (2015г., Тюмень: Институт социологии Российской академии наук, Тюменская областная Дума, Правительство Тюменской области, Тюменский государственный университет, Тюменский государственный нефтегазовый университет, Сургутский государственный университет).

По теме диссертационного исследования имеется 3 публикации, и в том числе в журнале «Апробация» системы РИНЦ. Общий объем публикаций по теме диссертации составляет 0,5 п. л.

Структура выпускной квалификационной работы. Диссертация состоит из введения, двух глав, шести параграфов, заключения, списка литературы, приложения и насчитывает 153 страницы текста (без учета приложений).

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ СОЦИАЛЬНОГО САМОЧУВСТВИЯ РАБОЧЕГО КЛАССА

1.1. Рабочий класс как социально-демографическая группа

Строение всей общественной системы, совокупность взаимосвязанных и взаимодействующих социальных групп и социальных общностей, а также социальных институтов и отношений между ними есть социальная структура общества. Важной разновидностью социальных общностей являются социальные группы. В социологии проблема разделения общества на группы (включая нации, классы), их взаимодействия является одной из кардинальных и характерна для всех уровней теории.

Г.С. Антипова, рассматривает социальную группу как совокупность людей, имеющих общий социальный признак и выполняющих общественно необходимую функцию в структуре общественного разделения труда и деятельности.

В теории американского социолога Р.Мертон, социальная группа рассматривается как совокупность индивидов, определенным образом взаимодействующих друг с другом, осознающих свою принадлежность к данной группе и признающих членами этой группы с точки зрения других.

Ч.Р. Миллс, в своих исследованиях, трактует понятие «социальная группа» как образование из двух или более человек, которые вступают в контакт с определенной целью и считают этот контакт значимым.

Социальные группы характеризуются:

1. устойчивым взаимодействием, которое способствует прочности и стабильности их существования в пространстве и во времени;
2. относительно высокой степенью сплоченности;

3. отчетливо выраженной однородностью состава, то есть наличием признаков, присущих всем индивидам, входящим в группу;
4. вхождением в более широкие общности в качестве структурных образований.

В процессе своей жизнедеятельности человек является членом самых разнообразных социальных групп, различающихся по размерам, характеру взаимодействия, степени организованности и многим другим признакам. Следовательно, возникает необходимость классификации социальных групп по определенным критериям.

В зависимости от способа организации и регулирования взаимодействия - формальные и неформальные.

Формальная группа — это обладающая юридическим статусом группа, взаимодействие в которой регулируется системой формализованных норм, правил, законов. Эти группы имеют сознательно поставленную цель, нормативно закрепленную иерархическую структуру и действуют согласно административно установленному порядку (организации, предприятия и т.д.).

Неформальная группа возникает стихийно, на основе общих взглядов, интересов и межличностных взаимодействий. Она лишена официальной регламентации и юридического статуса. Во главе таких групп обычно стоят неформальные лидеры. Примерами могут служить дружеские компании, объединения неформалов среди молодежи, любители рок-музыки и т.д.

В зависимости от социально значимых признаков — реальные и номинальные.

Реальные группы — это группы, которые выделяются по социально-значимым критериям:

- половой критерий - мужчины и женщины;
- возрастной критерий - дети, молодежь, взрослые, пожилые;
- уровень дохода - богатые, бедные, зажиточные;
- национальная принадлежность - русские, французы, американцы;

- семейное положение – женат/замужем, холост/не замужем, разведен/разведена;
- сфера профессиональной деятельности – рабочие, врачи, экономисты, управленцы;
- место жительства - городские, сельские жители.

Номинальные (условные) группы, иногда их называют социальными категориями, — выделяют с целью проведения социологического исследования или статистического учета населения (например, чтобы узнать число пассажиров-льготников, матерей-одиночек, студентов, получающих именные стипендии и т.д.).

В зависимости от характера взаимодействия — первичные и вторичные.

Первичная группа состоит из небольшого числа людей, между которыми устанавливаются прямые контакты, отражающие многие аспекты их личностей, т. е. действуют непосредственные, личные связи (семья, группа друзей, бригада рабочих, исследовательская группа и т. д.). Вторичная группа образуется из людей, между которыми почти отсутствуют эмоциональные связи, их взаимодействие обусловлено стремлением к достижению определенных целей. В этих группах основное значение придается не личностным качествам людей, а их умению выполнять определенные функции. Именно так формируются и действуют социальные организации предприятий со своими подразделениями и должностными иерархиями. Личность каждого из людей почти ничего не значит для организации. Поскольку роли во вторичной группе четко определены, часто ее члены очень мало знают друг о друге. В социальной организации предприятия не только роли, но и способы коммуникации четко определены. Но и в этих обезличенных вторичных группах образуются на основе неформальных отношений новые первичные группы.

В отечественной традиции социальными группами называют социальные классы, слои и другие крупные единицы макросоциальной структуры всего общества, а также единицы мезосоциальной структуры территориальных

общностей (города, агломерации и т. д.). По отношению ко всем ним социальная группа — родовое, собирательное понятие. В контексте социологии неравенства именно эти группы имеют определяющее значение.

Социальные группы «макро» уровня и «мезо» уровня объединены общностью устойчивых и воспроизводящихся свойств и совпадающими интересами своих членов. Они выполняют (в силу присущих им свойств) определенные функции, без которых данные группы не могут существовать (воспроизводиться). Социальные группы как элементы социальной структуры в каждый данный момент развития общества имеются в определенном и обозримом количестве, но бесконечно множество их связей, их взаимоотношений и т. д., т. е. все то, что делает социальную структуру сущностной характеристикой конкретно-исторического социального организма. А определяющим в социальной структуре является характер взаимосвязи элементов.

Одни и те же индивиды в разном расположении, в разных связях образуют и разные социальные группы. Разделение индивидов на основные группы по одному из общественных сечений выступает в то же время в качестве внутреннего деления для иных основных общественных сечений. Возьмем для примера общественное деление на жителей города и деревни. По отношению к этим обширным общностям (горожан и селян) самостоятельное разделение на работников умственного и физического труда выступает как подчиненное, образующее внутри них слоевое сечение. И наоборот, если общество рассматривается со стороны разделения на работников умственного и физического труда, то по отношению к нему разделение на горожан и селян выступает как слоевое. Основанием же для соотношения делений внутри социальных общностей (больших социальных групп) является взаимосвязь социальных явлений в обществе в целом, которое выступает как субординированная система социальных отношений между людьми.

При анализе социальной структуры одной из основных задач является выявление, во-первых, тех свойств, по которым можно судить о целостности

общности (например, территориальной), а во-вторых, свойств, которые определяют неоднородность этой социальной общности, Множественность исторически обусловленных устойчивых социальных свойств, по которым производится классификация индивидов, определенным образом субординирована. Эта субординация — одна из черт всей системы социальных отношений, присущих конкретному социальному организму, социальная структура которого исследуется. В этом контексте возникают две проблемы:

1. По каким признакам следует выделять социальные группы (общности) как элементы социальной структуры?

2. Что свидетельствует о субординированности этих межгрупповых отношений?

Объяснение находится том, что социальные группы (общности) и отношения между ними — продукт деятельности людей. «Они существуют в силу того, что люди действуют для удовлетворения своих потребностей и интересов, разделяя при этом функции (роли), объединяясь, кооперируясь. Подлинно человеческое существование возможно лишь в соединении взаимодействующих групп людей, которые застают на каждый данный момент определенные общественные отношения (прежде всего, производственные), вступают в эти отношения, Следовательно, механизм существования и развития социальных групп и социальных отношений «скрыт» в системе человеческой деятельности» [54, с.64-75].

В зависимости от количественного состава и формы осуществления связей — малые и большие.

Малая группа — это непосредственно контактирующая немногочисленная группа людей, объединенная для осуществления совместной деятельности.

Характерными чертами малой социальной группы являются:

- малочисленный состав;
- пространственная близость ее членов;
- длительность существования;

- общность групповых ценностей, норм и образцов поведения;
- добровольность вступления в группу;
- неформальный контроль над поведением членов.

В контексте диссертационного исследования, наибольшую теоретическую значимость представляют большие социальные группы.

Большая социальная группа – это количественно не ограниченная социальная общность, имеющая устойчивые ценности, нормы поведения и социально-регулятивные механизмы (партии, этнические группы, производственно-отраслевые и общественные организации).

К большим социальным группам можно отнести:

- этнические общности (расы, нации, народности, племена);
- социально-территориальные общности (совокупности людей, постоянно проживающих на определенной территории, обладающих сходным образом жизни). Они формируются на основе социально-территориальных различий;
- социально-демографические общности (общности, выделяемые по половозрастным признакам);
- социальные классы и социальные слои (совокупности людей, имеющих общие социальные признаки и выполняющих сходные функции в системе общественного разделения труда).

Класс – это большая социальная группа, отличающаяся от других по критериям доступа к общественному богатству (распределению благ в обществе), власти, социальному престижу, обладающая одинаковым социально-экономическим статусом.

Классовый тип социальной структуры получил научную разработку в трудах родоначальников марксизма. Класс определяется ими как большая группа людей, объединённых по своему социально-экономическому статусу, который включает обычно три переменные – престиж профессии, уровень образования и уровень дохода. Классы представляют собой социальные группы

свободных в правовом отношении людей, обладающих равными основными (конституционными) правами. В отличие от других типов социальной структуры принадлежность к классам не регламентируется государством, не установлена законом и не передается по наследству. Одним из примеров классового типа социальной структуры является рабочий класс.

Термин «рабочий класс» широко используется в научной литературе. В настоящее время в работах отечественных социологов редко встречается научная проблематика, связанная с изучением рабочих как социально-профессиональной группы и в целом рабочего класса в капиталистической России. Использование самой категории «рабочий класс» в современной социологии связано с противоречиями в оценках и трактовках, что объясняется не только научными факторами, но и объективными социально-экономическими процессами (условиями).

В современном российском обществе определение рабочего класса оказывается противоречивым и все более размытым, что затрудняет и однозначное определение границ рабочего класса. Однако чаще всего рабочий класс определяется как социальный класс работников, занятых физическим трудом, или как социальный класс «синих воротничков», не имеющих собственности, приносящей доход, и живущих на зарплату. Однако при таком определении рабочий класс оказывается социально неоднородной массой. При этом выделяются некоторые особенности социальной группы рабочих, являющиеся наиболее устойчивыми: малоквалифицированный труд, низкий уровень образования, доходов, низкие гарантии занятости, исключение из процесса принятия решений, связанных с производством. Указанные признаки позволяют относить рабочих в основном к нижним слоям общества.

В истории социологии и политэкономии рабочий класс всегда наделялся особыми экономическими и политическими признаками. Благодаря марксистской традиции термин «пролетариат», употребляемый как синоним термина «рабочий класс», получил широкое значение. Для современной социологии, как отечественной, так и западной, наиболее характерно

понимание «пролетариата» как нижнего слоя общества. Развитие западных обществ, по мнению некоторых авторов, показало ошибочность определения положения и роли рабочего класса классической классовой теорией К. Маркса. В частности, некоторые авторы отмечают, что в действительности рабочий класс постепенно сокращается. Очевидно, что современные социальные процессы, наиболее, существенно отражаются именно на этой социальной группе, вследствие чего возобновляются научные дискуссии как о возникновении и роли «нового рабочего класса», так и об исчезновении этой социальной группы. Однако в современной социологической науке нет единства мнений о тенденциях развития данной социальной общности. Различия в методологии и методах анализа приводят к различиям в оценках и выводах.

Западные социологические и социально-экономические теории XIX—XX вв. большое внимание уделяли различным аспектам изучения рабочего класса как наиболее массовой в условиях индустриального общества и активной социальной группы. Рассмотрение рабочего класса как основного субъекта общественного развития, является одним из наиболее разработанных не только в теории К. Маркса и Ф. Энгельса, но и развитых в марксистских и неомарксистских концепциях Г. Маркузе, Г. Брэйвермана, Р. Эдвардса и др. Различные оценки социальных, экономических и политических перспектив рабочих, связанные с изменением характера труда и трансформацией социальной структуры содержатся в работах С. Малле, П. Дракера, Э. Гидденса, Э.О. Райта, А. Турена, З. Баумана, М. Глаубермана, К.-Х. Рота, А. Горца, Л.В.Ф. Паркина, Р. Арона, М. Хальбвакса, О. Тоффлера, Д. Белла. Базовыми концепциями являются теории З. Баумана, Ч. Хенди, А. Турена, в полной мере отражающие гибкость и подвижность социально-экономической структуры в условиях глобализации, изменение характера труда в постиндустриальном обществе. Вследствие наблюдаемых изменений возникает необходимость пересмотра традиционного понимания профессиональных групп и факторов, влияющих на приобретение ими экономических и

социальных ресурсов. В работах Г. Брэйвермана, А. Горца, М. Глаубермана, К.-Х. Рота содержится анализ рабочего класса как трансформирующейся социально-профессиональной группы в условиях изменения характера труда. Преодоление негативных тенденций в экономике данные авторы связывают, прежде всего, с изменением отношения к человеку как к главному субъекту социального и экономического производства.

Социальная структура российского общества в целом является сложным объектом для социологического анализа и слишком своеобразной, чтобы быть понятой с позиций западных теоретиков. Исторические процессы, традиции социальной жизни, а также специфика общества, его ценностные характеристики повлияли и на возникновение и на развитие рабочего класса в России. Необходимо учитывать, что рабочий класс появился в России гораздо позже, чем в Западной Европе, а именно после отмены крепостного права в 1861г. С этого времени можно отсчитывать начало истории тогда еще небольшого числа первых русских рабочих.

В отечественной социологии в советское время рабочий класс занимал значимое место как объект исследования. СССР являлся обществом победившего рабочего класса, а потому последний считался в стране ведущей силой. В последние 25 лет в социальной структуре российского общества произошли большие изменения. Трансформация российского общества в связи с переходом к рыночной экономике и сменой социально-политического строя привела к динамичному изменению социально-классовой структуры, что ставит перед социологами новые задачи в понимании и объяснении происходящих процессов. В частности, в результате трансформации российского общества рабочий класс «почти в полном составе подвергся нисходящей социальной мобильности», оказавшись на нижних ступенях социальной лестницы по критериям доходов, власти и престижа. Некоторые современные отечественные исследователи, признававшие ранее особую роль рабочего класса, считают, что в условиях рыночной экономики понятие «рабочий класс» уходит в прошлое, и акцентируют свое внимание на среднем классе, отдавая приоритет именно ему.

Особенно активно исследуются новые социальные общности — предприниматели, безработные, средние классы и др. На этом фоне рабочий класс оказывается в тени исследовательского интереса, фактически оставаясь самой крупной социальной стратой современного российского общества, особенно заметной при изучении социальной структуры. Очевидным является тот факт, что при сохранении в стране какого-либо производства существуют люди, занятые непосредственным производительным трудом. По разным оценкам, рабочий класс в первой четверти XXI в. Составляет около 40% всего экономически активного населения на 46—47% занятых сегодня в экономике россиян. Также следует учитывать, что безработные в основном тоже относятся к рабочему классу. Некоторые специалисты прогнозируют дальнейшее снижение численности рабочих на фоне усиления потребности экономики в представителях этой профессиональной группы. Многие российские исследователи отмечают тенденцию пролетаризации рабочих, связанную с увеличением численности работников малоквалифицированного и неквалифицированного труда.

Однако характер воздействия деиндустриализации народного хозяйства на рабочий класс крайне противоречив. Изменения в социально-экономической структуре современного российского общества, связанные с перераспределением статуса различных отраслей, видов деятельности, трансформацией социально-трудовых процессов, отражаются на положении всех профессиональных групп. Особенно существенное влияние данные трансформации оказали на рабочих, постепенно утрачивающих свои социально-экономические и политические позиции, характерные для индустриального общества. Современные глобализационные процессы приводят к постепенной маргинализации этой профессиональной группы, а также к размыванию её классовых и социально-групповых признаков. Поэтому сегодня в научной среде ведутся дискуссии о возможном прекращении существования рабочего класса в социальной структуре. Однако есть в отечественной социологии и противоположная точка зрения, указывающая на

пролетаризацию большинства работников наемного труда, вследствие чего «рабочий класс» расширяется до «класса наемных работников». Современное «размывание» рабочего класса в России имеет свои особенности, хотя оно во многом связано с мировыми тенденциями.

В условиях традиционной индустриализации наблюдалось преобладание рабочего класса над другими типами работников, в настоящее время благодаря новейшим структурным изменениям, информационной и компьютерной революции на месте традиционного рабочего класса оказываются новые категории наемных работников. В результате уменьшения влияния и упадка старых отраслей доля рабочих, занятых в традиционных производственных отраслях, непрерывно уменьшается. Сокращение численности рабочих на промышленных предприятиях в ведущих западных странах является следствием модернизации технологических процессов, автоматизации производства, введения нового высокотехнологичного оборудования, освобождающего множество занятых в производстве. В нашей стране те же самые процессы происходят на фоне снижения объемов производства и отсталости индустриальной базы промышленности.

Капитализация и формирование новых экономических субъектов в постсоветское время не способствовали росту защиты прав трудящихся. К новым реформам, которые привели к понижению уровня жизни, повышению смертности населения и другим негативным последствиям, трудовое население оказалось не готово. В целом в конце 1990-х гг. половина постсоветского рабочего класса оказалась в деклассированном положении. Особо стоит отметить произошедшее сокращение производства, повлиявшее на трансформацию рабочего класса. В результате либеральных экономических реформ рабочие потеряли стабильные рабочие места, четкую идентификацию с рабочим классом, уверенность в завтрашнем дне, оказались в ситуации нестабильности, постоянного стресса и страха за будущее. Несмотря на то, что в 1989—1990 гг. отмечалось усиление протестной активности (массовые забастовки шахтеров), тип рабочего, целью которого стало

выживание, в целом характеризовался политической и социальной пассивностью. Вместе с тем в 1990-е гг. отмечается падение профессионального, культурного и образовательного уровня рабочих.

Сегодня исследователями выявлено, что высокий образовательный уровень индивида не гарантирует ему занятия соответствующей позиции в средних и верхних слоях. Это означает, что в нашей стране уровень образования плохо работает с точки зрения социальной дифференциации населения. По данным статистики, 85% лиц с высшим образованием занимают первые пять нижних ступеней социальной лестницы. Вместе с тем в начале 2000-х гг. на смену «старым» пришло новое поколение квалифицированных рабочих, обладающих более высоким интеллектуальным уровнем, имеющих высшее образование, высокооплачиваемых. Данным рабочим легче осознать классовые интересы, и они могут стать основой рабочего движения.

Специфика самоорганизации рабочего класса и рабочего движения в XXI в. Связана с наступлением постиндустриализма, с новыми процессами в обществе и производстве. 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 классовой борьбы. Необходимо учитывать, что рабочий класс уже не является рабочим классом в классическом марксистском понимании, он видоизменился и продолжает меняться.

Рабочий класс, по своим социально-демографическим и социокультурным характеристикам, является гетерогенным. Прежде чем определить, что такое

рабочий класс, остановимся на его структуре и обозначим критерии его дифференциации.

Целесообразно выделить следующие критерии. Первый – возраст: молодые и взрослые. Второй – социально-экономическое положение: класс малообеспеченных людей из бедных семей; средний экономический слой. Третий – образование: представители рабочего класса могут иметь начальное, среднее и высшее образование, входить в группу, активно образовывающуюся и, наоборот, в группу неактивных пользователей знаний. Четвёртый – профессиональная занятость: экономически-активная группа с множественной занятостью; люди - служащие с неполным высшим или с высшим образованием; инженерно-технические специалисты с высокой квалификацией и т.д. Пятый - культурное развитие: рабочие, входящие в число ценителей массовой культуры или контркультуры; носители традиционной или элитарной культуры, высокой культуры. Шестой - духовность: интенсивно религиозные рабочие, формально относящие себя к определённому вероисповеданию, атеистические рабочие и неопределившиеся. Седьмой - гражданская и политическая активность: политически пассивные рабочие, нигилистически настроенные, граждански- активные, агрессивные. Восьмой – жизненный стиль и поведение: рабочие, обладающие оптимизмом; депрессивные рабочие; социальные консерваторы или инноваторы. Наконец, девятый – соблюдение здорового образа жизни: придерживающиеся его норм и отклоняющиеся от них.

В качестве социально-демографических параметров дифференциации рабочего класса исследователями наиболее активно используются такие как место жительства и вид занятости, что наиболее значимо в данном контексте. При этом указанные социальные характеристики не имеют чётких границ.

Отличия городских рабочих от сельских, обусловлены наличием в городе широкого спектра каналов социализации, более благополучных экономических условий жизни. В частности, горожане имеют возможность заниматься спортом, музыкой и иностранными языками в специальных спортивных и

образовательных учреждениях [103, с. 87-94]. При этом, как указывают Д.О. Труфанов, А.П. Павлов, данные ориентации являются достаточно стабильными и неизменными [104, с. 97].

Таким образом, различными оказываются условия самой социализации городских и сельских рабочих. Если у сельских людей доминирующим фактором, препятствующим полноценной социализации, являются внешние объективные условия, то для городских, наряду с указанными особенностями, выступает личностный фактор.

В совокупность работающих входят те люди, которые включены в «производственно-экономические отношения», а, следовательно, и в «распределительные отношения» [23, с. 18]. Вхождение людей в совокупность занятого населения – это, как указывают М.К. Горшков и Ф.Э. Шереги, по сути, воспроизводство определённой профессиональной группы, а значит и социально-классовой структуры общества, при этом критериями самореализации в трудовой деятельности для работающих людей становятся уровень её престижности и прибыльности [23, с.167].

В нашем эмпирическом социологическом исследовании мы будем изучать рабочих в возрасте до 55 лет, исходя из ментальных характеристик современного рабочего класса в целом. Смена ценностных ориентаций российского рабочего класса в условиях социально-экономических и культурных изменений в обществе способствует смещению его верхней возрастной границы как маркера достижения возраста социальной зрелости с соответствующим семейным, экономическим, профессиональным статусом.

Возрастные характеристики рабочих Г.Е. Зборовский ранжирует так: ранний период (17-18 лет) знаменуется поступлением на предприятие в качестве наёмного рабочего; верхний рубеж (30 лет) является возрастом, который, по сути, должен совпадать с этапом обретения стабильного социального положения [39, с. 5]. Внутри данных этапов есть своя динамика. «Начальному этапу» (18-24 года) присуща смена профессиональной роли, должности, семейного и образовательного статуса. В этом периоде происходит

освоение основных социальных ролей. Второй этап (25-30 лет) связан с утверждением профессиональной, личностной самоидентификации, завершением образования, улучшением жилищных условий, подготовкой к более зрелому этапу жизни [39, с. 6].

В связи с происходящими процессами трансформации первичного института социализации, современной ценностно-нормативной системы, изменением роли государства в социальном обеспечении рабочего класса, следует выделить и третий возрастной период рабочих – 31-45 лет, который в современном российском обществе заключается в достижении желаемого карьерного статуса либо в кардинальной смене профессиональной занятости, расширении трудовой занятости, улучшении жилищных условий посредством собственных усилий, освоении роли родителя, обретении личностных качеств, соответствующих зрелому индивиду и позволяющих решать жизненные проблемы своей семьи.

К. Забелин [37, с. 8] называет следующие социальные и психологические характеристики рабочего класса:

- представитель данного сообщества не имеет собственности;
- у него имеются особые психологические ориентиры и настроения, адекватные современным реалиям общества;
- ценности формируются под воздействием характера труда;
- рабочий выполняет производящую функцию – по сути уникальную в обществе знания и информации;
- ценностная система рабочих может внести изменения в современные нравственные и моральные установки [37, с. 11]

Таким образом, К.Забелин, выделяет преобразующую роль рабочих в формировании ценностно-нормативной системы в постсовременном обществе.

Существенным является такой фактор, что рабочие как социальная группа имеют собственную структуру, это «рабочая аристократия» и низший рабочий класс. В этой связи С.Г. Климова подразделяет рабочих на работников высшей,

средней и низкой квалификации [52, с. 182]. В число первых входят квалифицированные рабочие с относительно высокой заработной платой и хорошими условиями труда. Ко второй группе рабочих относятся люди, занятые неквалифицированным или полуквалифицированным трудом, не требующим специальной подготовки. У последних заработная плата остаётся на низком уровне, и шансы сохранить рабочее место на предприятии в ситуации сокращения кадров остаются невысокими. Низкоквалифицированные рабочие являются самой уязвимой группой населения.

Остановимся на тенденциях развития рабочих как социальной группы. Число рабочих в совокупности занятого населения в целом уменьшается. Так, в период с 2005 по 2015 год число «квалифицированных рабочих крупных и мелких промышленных предприятий, художественных промыслов, строительства, связи, геологии» снизилось почти вдвое – с 24% до 13,9%, а количество «операторов, аппаратчиков, машинистов установок и машин, слесарей-сборщиков» с 14% до 12,5%; число «квалифицированных рабочих сельского, лесного, охотничьего хозяйства» уменьшилось с 5,6% до 3%, как и число неквалифицированных рабочих – с 14,6% до 10,9% [21, с. 51]. Л. Москвин [79, с. 135] приводит в связи с этим такие данные: в результате снижения уровня промышленного производства количество рабочих снизилось до 13 млн. чел. При этом высококвалифицированные и квалифицированные рабочие концентрируются преимущественно в производственных организациях металлообрабатывающего и машиностроительного направления (3,8 млн. чел.). Примечательным является тот факт, что до начала трансформационных изменений в российском обществе, в 1986 году, численность рабочих составляла 82 млн. чел., что составляло 62,7% занятого населения.

Получила распространение тенденция дополнительной занятости среди рабочих, и активность в этом плане проявляют, прежде всего, рабочие сельского, лесного хозяйства, в меньшей степени – рабочие промышленного производства. Рабочие в современном обществе находятся в процессе адаптации к постсовременному рыночному обществу, что выражается, в том

числе, и в поиске дополнительных заработков для достижения материального благополучия. В целом материальное положение рабочих, согласно данным исследования 2011 года РАГС при Президенте РФ [21, с. 53-54], таково: 0,8% респондентов имеют доход «высокий, материальных затруднений нет»; «сравнительно высокий», хотя некоторые покупки не по карману» - у 15,1% опрошенных. «Средний» доход имеется у 66,4% рабочих: «денег хватает лишь на продукты и одежду». Количество финансово-неблагополучных рабочих достаточно весомо – 15,5%. Таким образом, две трети рабочих как социальной категории живут на грани бедности, имея и квалификацию, и постоянную занятость. Отметим, что, в период с 1970 по 1980-е гг. уровень заработной платы рабочих промышленной и строительной сфер был достаточно высоким [107, с. 37], что указывает на разницу социального статуса в прошлом и настоящем.

На положении современных рабочих особенно остро отразился финансовый кризис, в результате которого сократилась их численность [79, с. 135]. Л. Москвин отмечает: финансовое положение рабочих осложняется низким уровнем социальной мобильности в российском обществе [79, с. 136].

К сожалению, в современном российском социуме положение рабочих в целом меняется к худшему. Как пишут А.Ш. Жвितिашвили [36, с. 41] и К. Забелин [37, с.10-11], сообщество рабочих занимает позицию некоего аутсайдера, не соответствующего социуму, в котором высокую роль играют информационные потоки и технологии, высокий темп жизнедеятельности, отрицание постоянства, стабильности, рутины. В свою очередь заметим: содержание труда рабочих не соответствует современным реалиям также в связи с тем, что многие производственные организации не модернизируются, их материально-техническая база не соответствует современным требованиям. Неудивительно в данном контексте, что рабочие не имеют чётких социальных и культурных границ. Статус рабочего для социального окружения становится лишь маркером трудовой занятости. Данное положение в определённых ситуациях может принять временный характер, но может и значительно

понизить самоуважение рабочих, стать толчком для их движения в сторону иных источников доходов – в сфере торговли или даже в криминальном пространстве. Положительное же содержание неудовлетворённости статусом рабочего связано с возможностью для человека осуществить карьерный рост.

В настоящее время структура ценностей рабочего класса, согласно исследованию Г.П. Бессокирной [11, с. 58-59], (2007) выглядит следующим образом: на первом месте находится «семья, её материальное благополучие, воспитание детей», на втором – «здоровье», на третьем – «труд на предприятии», на четвёртом - «отдых, развлечения, общение с друзьями и близкими», на пятом – «учёба, повышение общего и специального образования».

Согласно более поздним данным (2011), в рабочей среде живут различные опасения, и это, прежде всего, «неопределённость в будущем» (83,8%), «возможность экономических потрясений», включая собственное материальное положение, повышение цен, состояние экономики страны и пр. (53,2%), «отсутствие защиты от преступности» [21, с. 55]. Очевидно, что материальные и базовые ценности (безопасность, удовлетворение насущных потребностей) являются доминирующими в сознании рабочих людей. Идентификационные установки рабочих таковы: статус рабочего оценивается с позитивных позиций, однако встречаются суждения, свидетельствующие о разочаровании в своей профессии, социальной роли [31].

Поскольку рабочий класс ввиду своего статуса выступает ещё и отдельной социальной группой населения, является социальным субъектом, остановимся на процессе его взаимодействия с различными социальными институтами, определяющими особенности его функционирования.

Социальное пространство города, в котором протекает жизнедеятельность рабочих, складывается из трёх основных сред: жизненно-бытовой, профессионально-трудовой и культурно-досуговой. Остановимся на каждой из них.

Для начала рассмотрим *влияние институтов образования и труда* на рабочих как особую социальную группу.

Образование играет важную роль в жизни рабочего, оно служит фактором его интеллектуального развития и профессионального и социального становления. Рабочие обладают разным уровнем образования. Так, результаты исследования «Рабочий класс сегодня: учеба, работа, социальное самочувствие» (2010) [54, с.10] показали, что большая часть интервьюируемых окончила полную среднюю школу, при этом это не было рационально осмысленным решением, респонденты учились «по инерции» [54, с.102]. В том же источнике указывается, что рабочие, окончившие 9 классов, ушли из школы не из-за низкой успеваемости, а из-за нехватки финансовых средств [54, с.103-104].

Д.Л. Константиновский, Е.Д. Вознесенская, Г.А. Чередниченко отмечают немалые затруднения со стороны представителей рабочего класса на этапе выбора профессии. Они практически не информированы о нужности той или иной профессии, не думают о направленности своих интересов и умений [54, с.108]. В целом рабочая среда не является источником реализации собственных профессиональных устремлений: обычно попытки «будущих рабочих» вырваться «в мир высококвалифицированных, интеллектуальных, художественных или гуманитарных профессий» заканчиваются неудачно [54, с.112].

В настоящее время наличие высшего образования у рабочих является проводником к занятию должностей бригадира и мастера. Последующее или даже то же самое образование позволяет занять инженерные и руководящие должности на производстве [55, с.141]. Однако рабочие инертны по отношению к накоплению ресурсов образования как залога будущего развития [55, с.217]. Такие два вида знаний как иностранный язык и компьютерная грамотность, столь значимые для информационного общества, осваиваются представителями рабочего класса в основном в образовательных учреждениях. Потребность в данных видах образования появляется только с производственной необходимостью [55, с.223].

Примерное распределение рабочих по образовательному уровню в цитируемом исследовании выглядит следующим образом: опрошенных с начально-профессиональным образованием оказалось 28%, около 10% со средне – специальным образованием, производственные курсы закончили 6%, после 9 класса приступили к работе 9% респондентов, выпускники вуза составили 1,5% [31]. Подростки, которые ушли из школы после 9-го класса, – это в основном те представители рабочих, которые обделены социальными ресурсами [55, с.141]: обычно они из плохо обеспеченных или неполных семей, но именно они и являются стабильными рабочими кадрами. Для сравнения: в совсем ещё недавний советский период развития российского общества большинство рабочих имело общее и неполное среднее образование, но при этом число имевших высшее образование составляло 26%, а среднего специального – 42% [107, с.125].

Социальное неравенство среди современных людей, определяющее наличие низшей рабочей прослойки, является источником пополнения соответствующего слоя рабочих старших возрастных групп. Основными каналами получения рабочей профессии, как указывают специалисты, а значит и источниками воспроизводства рабочих кадров являются семья, миграция из села или небольшого города [107, с.125].

Семейный фактор и в советский период развития российского общества был существенным детерминантом выбора рабочей профессии, что связано с тем, что родители также являлись рабочими [55, с.61-81]. При этом, как указывает Д.Л. Константиновский [55, с.104], принадлежность выпускников образовательных учреждений к семьям рабочих обуславливала сравнительно низкие шансы поступления в вузы. В современном социуме профессиональные траектории молодых рабочих делятся, по мнению Г.А. Чередниченко, на три вида: горизонтальную, прогрессирующую, вертикальную. Первая наиболее массовая (более половины респондентов), характеризуется наличием у молодых рабочих невысокого уровня образования (обычно это основная школа, обучение в производственном училище или непосредственно

на рабочем месте), приводит к достижению разрядов, свидетельствующих о низкой и средней квалификации. Представители данной траектории в основном удовлетворены условиями труда и заработной платой, принимают отсутствие альтернатив занятости и карьерных амбиций, что ведёт к их долговременной «стабильной» трудовой деятельности в качестве рабочего на предприятии [110, с.109].

Вторую траекторию (прогрессирующую, и это чуть больше четверти опрошенных) составляют рабочие, получившие образование в основном в средних специальных учреждениях и ориентированные на достижение высоких квалификационных разрядов, что на практике и реализуется [110, с.109-110]. Однако дальнейшее продвижение данной группы рабочих осложнено возможностями предприятия, что является причиной образования «транзитных» квалифицированных рабочих и части «стабильных» [110, с.109-110]. Удержанию квалифицированных рабочих будет способствовать систематические материальные и нематериальные формы поощрения.

Третья траектория характерна для меньшинства рабочих (шестая часть опрошенных), которые в основном получили полное среднее образование в школе или колледже, прошли повышение квалификации, имеют высшее образование без отрыва от производства. Именно они становятся техниками или инженерами, то есть необходимыми квалифицированными кадрами на производстве [110, с.110].

Укажем некоторые особенности отношения рабочего класса к *трудовой деятельности*. Институт труда формирует ту солидаристическую среду на предприятии, которая определённым образом влияет на образ жизни рабочего класса: её нормы либо воспроизводятся в поведении рабочих, либо отвергаются. Работа, где преобладает интеллектуальный труд, вызывает у рабочих творческое отношение к трудовой деятельности, склонность к новациям [110, с.144]. Исследования 70-годов XX века показывали, что степень удовлетворённости рабочих была связана с технологической интеллектуализацией труда: «работники полностью механизированного труда и

труда с использованием машин и механизмов» были в целом удовлетворены своей работой.

Основной причиной неудовлетворённости современного рабочего класса собственным трудом является низкая заработная плата [55, с.146], тогда как в поколении родителей нынешних рабочих более весомым фактором при выборе вида трудовой деятельности являлась содержательность работы, по ценности превосходящая уровень заработной платы [107, с.194]. Важны были «общественная значимость результатов труда», «возможность профессионально-квалифицированного роста», «творческие возможности работы» [56, с.78].

Институт труда формирует не только профессиональные качества рабочего, но и является одним из главных вторичных агентов социализации, источником знаний о трудовых нормах, традициях, инструментом формирования определённого поведения - конформного или протестного, пассивного или творчески-созидательного. Исследования 80-х годов XX века свидетельствуют, что воспитательной работой на предприятиях регулярно занимались только 38,4% бригадиров. В тот период получила распространения тенденция снижения интенсивности работы по воспитанию, а, следовательно, появились трудности в адаптации рабочих [56, с.81]. Эти же данные говорят о том, что девиантные формы поведения были также свойственны рабочим. Так, на недисциплинированность и нарушения порядка, пассивное поведение в общественной жизни со стороны рабочих указали 77,6% начальников цехов, 64,9% - мастеров, 57,3% бригадиров.

Очевидно, что тенденция снижения интенсивности воспитательной работы на производстве сохранились и по сей день, что является причиной воспроизводства деструктивных форм поведения рабочих. Однако современные трансформации форм социальных взаимодействий, появление новой техники и технологий способствует проявлению в их среде активно-созидательных, новаторских настроений.

Собственная профессия видится современным рабочим отнюдь не с позиций социального аутсайдера. Скорее их представление о самих себе характеризуется осознанием значимости собственного труда для общества. Однако неуважение государства, общества в целом к данной социальной категории, неблагоприятные условия труда и низкий доход, как пишет Е. Добрынина, осложняют развитие рабочего человека в трудовой деятельности [31]. Данные обстоятельства обуславливают низкую производительность труда, отсутствие стремления к признанию в трудовом коллективе.

По мнению И.А. Сатыбалова, в советский период, для оценки своего статуса рабочими, существовало два типа отношения к собственной трудовой деятельности: готовность к проявлению собственных навыков и способностей на основе подлинного интереса к технике и добросовестного обучения перед поступлением на работу и – неопределённость, основанная на случайном выборе профессии и желании обрести самостоятельность и финансовую независимость [96, с.90].

Согласно позиции Г.Е. Зборовского, у советских рабочих существовали три стратегии построения образа жизни: полная отдача в трудовой деятельности (распространена среди меньшинства рабочего класса); одновременная значимость производственной и внепроизводственной жизни; важность нетрудовой, досуговой жизни [39, с.11-13]. Данная дифференциация трудовых стратегий актуальна и в настоящее время, при этом вторая и третья поведенческие ориентации более всего распространены среди современных рабочих.

В целом для современных рабочих людей работа является возможностью удовлетворять коммуникативные потребности, потребность в признании и значимости собственного труда, наращивать социальные связи. Исследование З.Т. Голенковой показало, что доминирующими ценностями рабочих оказались «умение зарабатывать деньги, профессионализм, взаимопомощь на работе» [21, с.53].

Следовательно, самоидентификация рабочих не совпадает с отношением социума к их профессиональному статусу. Порой условия на рабочем месте созданы таким образом, что рабочий не видит стимулов к повышению профессиональных навыков, и работа становится лишь источником финансового дохода, что порождает низкий уровень социальной мобильности. Если обратиться к данным исследования 80-х годов, то стоит отметить, что мобильность рабочих была достаточно высока, при этом интенсивное изменение социально-профессионального статуса приходилось на первые пять лет стажа [107, с.106]. Однако социальная позиция рабочего оставалась для всех профессиональных подгрупп «наиболее притягательной» в тех ситуациях, когда рабочие решались изменить своё социальное положение [107, с.111].

В целом рабочий класс представляет собой социально-демографическую группу, характеризующуюся следующими гетерогенными критериями:

- возраст – молодые и взрослые;
- социально-экономическое положение – малообеспеченные и бедные;
- образование – начальное, среднее и высшее;
- профессиональная занятость;
- культурное развитие;
- гражданская и политическая активность;
- поведение и жизненные ориентации;
- соблюдение здорового образа жизни – придерживающиеся и отклоняющиеся от его норм.

Все перечисленные характеристики прямо или косвенно оказывают влияние на социальное самочувствие рабочего класса. В результате трансформации первичного института социализации, ценностно-нормативной системы, изменения роли государства в социальном обеспечении рабочего класса, главным для современного рабочего становится освоение роли

родителя, расширение трудовой занятости и достижение желаемого карьерного статуса.

Рабочий класс как социально-демографическая группа имеет собственную структуру, это «рабочая аристократия» и низший рабочий класс, подразделяющийся на рабочих высшей, средней и низкой квалификации [52, с.182-198]. В число первых входят квалифицированные рабочие с относительно высокой заработной платой и хорошими условиями труда. Ко второй группе рабочих относятся люди, занятые неквалифицированным или полуквалифицированным трудом, не требующим специальной подготовки.

1.2. Социальное самочувствие и его воздействие на социальные функции рабочего класса

Социальная сущность человека признается учеными всех школ и направлений (исключение составляет З. Фрейд и его последователи). Однако сама эта сущность, скорее декларируется, нежели реально исследуется, а если и изучается в эмпирических исследованиях, то в значительной степени — в рамках анализа отдельных характеристик личности, выражающих различные стороны ее социальной сущности: эмоциональные установки (Б. И. Додонов), тип взаимодействия с другими людьми в повседневной жизни (Т. Лири) и в экстремальных, например, конфликтных, ситуациях (К. Томас), ценностные ориентации (М. Рокич, В. А. Ядов) и др.

Выделение и изучение той или иной характеристики личности во временном пространстве представляется не случайным, а неразрывно связанным с историческим контекстом развития человечества, в определенные периоды которого именно эта характеристика начинает играть существенную роль во взаимодействии отдельного человека и общества, в личных судьбах людей. Можно утверждать, что изучение различных личностных характеристик

начинается именно тогда, когда та или иная характеристика становится наиболее значимой и актуальной и в обществе созревает востребованность (социальный заказ) на ее проявление, а, следовательно, и изучение; именно тогда она обращает на себя внимание ученых.

Проблема социального самочувствия человека возникла и стала приобретать все большую актуальность в конце 80-х годов XX века, и рост интереса к ней был связан со спецификой развития глобальных социальных и экономических процессов в СССР, в частности, с началом системного кризиса в сфере управления ими. До этого времени данная проблема не была предметом научного исследования, поскольку официальная идеология «развитого социализма» негласно насаждала концепцию полного социально-психологического благополучия личности в условиях «социалистического» строя. Считалось, что советский человек полон социального оптимизма, и его социальное самочувствие не может иметь негативные характеристики даже в каких-либо экстремальных условиях.

В условиях многочисленных проявлений кризисного состояния советского строя стала остро проявляться зависимость личной судьбы каждого человека и соответственно его субъективного эмоционального состояния от общей социально-экономической и политико-управленческой ситуации в стране. В свою очередь, глобальные изменения, как в стране, так и во всем мире, постепенно стали способствовать развитию некоторых личностных характеристик людей, общих для представителей той или иной социальной группы. Именно тогда появились первые попытки изучать социальное самочувствие отдельных категорий населения, в первую очередь — попавших в неблагоприятные ситуации.

Эти первые исследования носили чисто эмпирический характер, не имели определенной методологической основы, не опирались на какую-либо теоретическую концепцию, использовали различный методический инструментарий и соответственно различные показатели, что делало результаты этих исследований несопоставимыми друг с другом. В то же время

в ходе этих исследований определились некоторые сходные показатели, которые можно считать апробированными и общепринятыми (их можно было бы назвать одинаковыми, но они рассчитываются в разных исследованиях по-разному). К числу таких показателей относятся:

- индекс общей удовлетворенности жизнью в целом;
- показатель уверенности в завтрашнем дне.

Эти показатели используются и в мировой практике для сравнительного анализа качества жизни населения разных стран.

Социальное самочувствие можно рассматривать как феномен, который формируется на определенной стадии развития человека и общества. Вполне возможно, что подобная характеристика личности могла активно не проявляться на более ранних этапах развития человеческого общества, поскольку она требует определенного уровня социальной осведомленности личности, а также наличия некоторых возможностей ее включенности и активности участия в социальных процессах.

Более того, есть основания считать, что социальное самочувствие личности формируется на определенном уровне развития субъектности человека и может рассматриваться как один из ее индикаторов. Подход к изучению социального самочувствия человека стал возможным в конце XX века именно благодаря развитию, с одной стороны, интегративной психологии, а с другой стороны — концепции субъектности, которая понимается как степень проявления человеком осознанной личностной активности в формировании своей жизненной позиции, в определении своего жизненного пути и совершенствовании своего потенциала. Социальное самочувствие в этом случае представляется одной из важнейших психологических характеристик личности, которая и является отражением субъектности человека в современном обществе и в конкретной социальной организации. Эта характеристика, не сводится ни к каким, уже изученным ранее, комплексам личностных качеств. Представляется также конструктивным рассмотрение социального самочувствия человека как особого целостного эмоционально-

установочного состояния, складывающегося на основе восприятия и оценки человеком своей общей личностно-социальной ситуации.

В 1991–1992 годы А. А. Грачевым и А. А. Русалиновой были проведены три пилотажных исследования социального самочувствия работников на отдельных промышленных предприятиях Санкт-Петербурга, Владимира (Российская Федерация) и Харьцызска (Украина). Эти исследования позволили обосновать понятие социального самочувствия и уточнить его показатели.

К числу таких показателей, наряду с уже отмеченным уровнем удовлетворенности жизнью в целом и уверенности в завтрашнем дне относятся, в первую очередь:

- оценка степени личного переживания чувства социального дискомфорта, т. Е. неустроенности и неуютности в жизни;
- качественная характеристика доминирующего эмоционально-динамического настроения личности, отражающего его стратегическую жизненную поведенческую установку.

Кроме того, в исследованиях использовался показатель общей удовлетворенности работой в целом и ее отдельными характеристиками. Направляя главное внимание на применение показателей целостного социального самочувствия человека, нельзя не учитывать то, что человек является субъектом одновременно нескольких уровней социума и может по-разному проявлять свою субъектность в зависимости от степени включенности и успешности реализации своей личности в каждом из уровней.

В число этих уровней входят:

1. Уровень ближайшего социального окружения. Нормой ближайшего социального окружения для человека в любом возрасте является семья — родительская или его собственная, а также группа друзей или товарищей, объединенная общими интересами и содержательными занятиями. Наличие такого ближайшего социального окружения создает условия для положительного социального самочувствия человека. Эти группы выполняют

две основные функции в процессе социализации человека: функцию обеспечения его материального существования (родительская семья) и функцию освоения ценностей и норм общества через процесс общения. В случае семейного неблагополучия или отсутствия семьи ближайшим социальным окружением для человека может становиться группа профессионалов-единомышленников или группа сверстников (и это — тоже положительный вариант), или же группировки, которые можно назвать «суррогатными группами», например, уличные группировки, молодежные экстремистские сообщества, группы бомжей, преступные группировки.

Фактически одним из объективных показателей социального благополучия человека может быть именно этот признак — какие группы составляют его ближайшее социальное окружение. Субъективно даже в таких суррогатных группах человек может иметь вполне удовлетворительное (с его точки зрения) социальное самочувствие. При этом весь остальной мир может для него не существовать. В случае включения человека в суррогатные группы мы имеем дело с феноменом, который в настоящее время активно изучается социологами и психологами как явление выпадения человека из социума и развития девиантного поведения.

2. Уровень социально-трудовой организации. В развитых цивилизациях это предприятия, учреждения, другого типа организации, в которые люди объединяются для совместной трудовой деятельности, т. е. для создания материальных или духовных ценностей или для оказания друг другу социально востребованных услуг; для самого человека такое предприятие — это, прежде всего, источник материального благосостояния, получения средств к существованию за предоставление своей рабочей силы. В цивилизованном обществе включение человека в социальную организацию представляется исключительно важным фактором для судьбы человека, его материального и социального благополучия, его физического и психического здоровья и его общего социального самочувствия. Труд в социальной организации определяет статус человека в обществе в целом и в ближайшем социальном окружении. В

то же время, выпадение из системы общественно организованного труда приводит к социальной дезадаптации человека и к выпадению его из человеческого сообщества.

3. Уровень государственной организации и общества в целом. С третьим уровнем социального самочувствия, как показали наши пилотажные исследования, тесно, но и неоднозначно взаимосвязан уровень социального самочувствия человека в организации, и изучение этой взаимосвязи исключительно важно для управления процессами формирования благоприятного социального самочувствия человека.

Уже предварительный анализ показал, что в современных условиях система мотивов трудовой активности работающего в организации человека находится в прямой зависимости от той социальной ситуации, в которой находится сам человек, от того, как он воспринимает и оценивает не только саму эту ситуацию, но и свою позицию в ней, а также степень ее благоприятности для реализации его собственных планов, для перспектив его развития. Кроме того, материал исследований позволил сделать вывод о наличии теснейшей связи между оценкой общей социальной ситуации в стране и оценками характеристик конкретной ситуации на промышленных предприятиях, где проводились исследования: оказалось, что в более благополучных организациях социальная ситуация в стране оценивалась опрошенными более положительно, чем в организациях, находящихся в тяжелом положении.

Таким образом, можно утверждать, что человек воспринимает социальную ситуацию в стране, прежде всего через свою личную ситуацию в конкретной организации, и через улучшение этой ситуации в конкретных организациях можно снизить социальную напряженность на уровне отдельных предприятий, регионов и даже на уровне всего общества в целом. Этот вывод подтверждается и опытом работы многих крупных предприятий в Советском Союзе по управлению процессами социально-экономического развития трудовых коллективов: именно такая работа на протяжении двух с лишним

десятков лет поддерживала определенный уровень благосостояния и удовлетворения материально-бытовых потребностей работников, предупреждающий формированию социальной напряженности.

В исследовании был также сделан предварительный вывод о том, что на формирование социального самочувствия человека оказывают определенное влияние некоторые механизмы психологической защиты, в частности, завышение оценки личной ситуации, стремление не воспринимать ее как крайне негативную. (Такая тенденция отмечена в психологии человека в его отношении к разным формам риска.) Этот механизм позволяет человеку сохранить определенный оптимизм и активные поведенческие установки, с одной стороны, однако, с другой стороны, он усыпляет бдительность и снижает внимательность человека к возможной угрозе.

Включенность в разные уровни социума может иметь различное субъективное значение для человека, и от этого также зависит его общее социальное самочувствие. Например, если для рабочего человека наиболее значимым звеном социума является семья, его могут не трогать общемировые проблемы, и он будет равнодушен к вопросам общегосударственной политики. И, наоборот, если в жизни рабочего человека наиболее значимым фактором является его работа, и он вполне успешно реализует себя в профессиональной сфере, он может быть более равнодушен к сфере семейной жизни и к проблемам государственного и мирового масштаба. При изучении социального самочувствия рабочего класса необходимо учитывать все эти обстоятельства.

Итак, на основе теоретического анализа и анализа результатов пилотажных исследований, проведенных А.А. Грачевым и А.А. Руссалиновой, были получены промежуточные выводы:

1. Социальное самочувствие выступает компонентом в системе регуляции поведения рабочего класса: оно как эмоционально-установочное состояние формируется на основе восприятия и оценки среды жизнедеятельности рабочего человека и определяет принятие жизненно важных решений.

2. Социальное самочувствие определяется: а) доминированием для рабочего человека той или иной социальной сферы его жизнедеятельности (семьи, производственной организации и т. Д.) и б) уровнем субъектности рабочего человека. При этом человек в наибольшей степени проявляет свою субъектность в наиболее значимой для него, доминирующей сфере жизнедеятельности.

3. Восприятие и оценка среды жизнедеятельности определяется жизненными ориентациями рабочего класса. В соответствии с этим социальное самочувствие непосредственно связано со степенью реализации жизненных ориентаций рабочего человека в основных сферах его жизнедеятельности.

4. Одной из наиболее значимых жизненных сфер для рабочего человека выступает его членство в производственной организации.

На следующем этапе исследования, проведенного А.А. Грачевым и А.А. Руссалиновой в 2004–2005 году, изучалась связь показателей социального самочувствия человека как члена производственной организации с его жизненными ориентациями и с его оценками организационной среды. В исследовании участвовали 179 рабочих и 163 служащих (исключая руководителей) организаций разного типа Санкт-Петербурга.

В качестве показателей социального самочувствия приняты показатели:

- общей удовлетворенности жизнью;
- социально-личностной активности;
- удовлетворенности работой в целом и ее отдельными характеристиками.

Анализ эмпирических результатов продемонстрировал, что и у рабочих, и у служащих показатели общей удовлетворенности жизнью и социально-личностной активности, во-первых, находятся на среднем уровне, а во-вторых — практически не отличаются друг от друга. Наибольшие различия обнаружались по показателю удовлетворенности работой: у рабочих этот показатель находится существенно ниже среднего уровня, у служащих — существенно выше (различия статистически значимы).

Наиболее интересные результаты, и соответственно различия, были получены при анализе связей показателей социального самочувствия с показателями жизненных ориентаций работников и с их оценками организационной среды.

В данном исследовании жизненные ориентации понимались как самые общие детерминанты жизнедеятельности человека, которые определяют общую направленность жизни человека и реализуются в конкретных ситуациях его жизнедеятельности (З. Фрейд, Э. Фромм, В. Франкл). На основе теоретического анализа были выделены три основные жизненные ориентации человека — дефицитарная (ориентация на удовольствие), ориентация на самореализацию и духовная.

Было определено, что дефицитарную ориентацию характеризуют следующие особенности:

- ориентация на результат, представленный в форме наград и/или наказаний, функциональное отношение к окружающему, которое проявляется в стремлении использовать те или иные объекты для достижения поставленных целей;
- стремление получить максимум наград и минимум наказаний при минимуме затрат;
- выраженная оценочность, которая проявляется в регулярной оценке действительности с целью обнаружения отклонений от эталонов, поиска объектов с наивысшей полезностью, повышения субъективной вероятности достижения цели, уменьшения затрат;
- стремление к состоянию комфорта как идеальному.

Ориентация на самореализацию проявляется в следующих тенденциях:

- стремление человека наиболее полно реализовать свой потенциал;
- доминирование ориентации на процесс деятельности, а не на результат;
- стремление производить затраты на верхнем уровне потенциала (решать сложные, но посильные задачи);

- стремление к творчеству;
- стремление к «ощущению потока» (переживание радости, полного растворения себя в деятельности, преодолении препятствий при осуществлении деятельности, поглощенность деятельностью).

К особенностям проявления духовной ориентации относятся:

- значимость для человека общегуманистических ценностей (добро, истина, красота);
- стремление отдавать себя, служить (делу, другим людям);
- максимизация затрат в стремлении отдавать себя;
- стремление к высшим чувствам (переживания, связанные с добром, истиной и красотой).

Анализ взаимосвязей показателей социального самочувствия в основном подтвердил, что общая социально-личностная активность ни у рабочих, ни у служащих не связана с удовлетворенностью жизнью и работой, т. е. активным работникам совсем не обязательно быть удовлетворенными. Характерны связи показателей жизненных ориентаций с показателями социального самочувствия.

Удовлетворенность работой. Этот показатель социального самочувствия связан в общей выборке работников (и рабочих, и служащих) с оценкой реализации ориентации на признание и самореализацию в работе. Это значит, что больше удовлетворены работой те работники, которые получают признание со стороны значимых лиц, а также те, кто наиболее полно реализуют свой потенциал в работе (проявляют творческий подход, решают сложные и разнообразные задачи).

Удовлетворенность жизнью в целом. Этот показатель социального самочувствия почти не обнаруживает связей с показателями жизненных ориентаций работника. Лишь у служащих он прямо связан со степенью реализации ориентации на влияние. То есть те, кто высоко оценивают свое влияние на происходящее в организации, в большей степени удовлетворены своей жизнью.

Социально-личностная активность. Этот показатель обнаруживает большое количество связей с показателями жизненных ориентаций. Он связан с высокой степенью самореализации работника в труде, проявления его креативности, с высокой степенью реализации ориентации на служение. Кроме того, у служащих этот показатель связан со степенью реализации ориентации на принятие.

Таким образом, можно предполагать, что степень реализации жизненных ориентаций работника в производственной организации определяет его социальное самочувствие — особенно удовлетворенность работой и социально-личностную активность.

Социальное самочувствие – сложная интегрированная социально-психологическая характеристика субъекта социального действия (общественного класса, профессиональной группы, работника), основывающаяся на его саморефлексии взаимодействия с общественной средой и проявляющаяся в определенном отношении (в самооценке) к различным аспектам собственной материальной и духовной жизнедеятельности.

Неотъемлемой составляющей социального самочувствия выступают институты морали и культуры, которые предопределяют многие действия и поступки рабочих. Как показывают исследования, у современного рабочего отсутствуют чёткие культурно-нравственные ориентиры [96, с.92], что способствует моральной деградации части рабочего класса, возникновению девиантного поведения в его отрицательном значении. Снижаются патриотические настроения, что обусловлено экономическим неблагополучием страны. Рабочие начинают противопоставлять себя прошлому поколению и его ценностям [96, с.92]. Прошлое поколение в сознании нынешних рабочих людей – это не только источник несовременных взглядов, но ещё и категория, которая является аутсайдером в решении социально-экономических проблем.

Как утверждает Ю.П. Лежнина, в современном социуме рабочий класс с равнодушием относится к осуждаемым обществом действиям: «обману для достижения своих действий» (41-45%), лжи ради выгоды, необходимости

преступления моральных норм и принципов ради успеха, когда дача взяток считается фактически нормой [61, с.292-293]. Однако российский рабочий класс отрицательно относится к употреблению наркотиков и к таким видам достижения успеха, как «уклонение от налогов и использование сексуальных связей» [61, с.292-293]. Так или иначе, но представители российского рабочего класса играют ключевую роль в преобразовании российского общества. При этом доминирование в сознании и поведении рабочих противоречивых, плюралистических ценностей и поведенческих норм не способствует его целенаправленной созидательной деятельности. Указанные особенности обоснованно могут быть отнесены к фактору, оказывающему влияние на социальное самочувствие рабочего класса.

Относительно института культуры следует заметить то обстоятельство, что, несмотря на различные темпы интеграции рабочего класса в социум, он неизменно осваивают культурную сферу. Культура рабочего человека является субкультурой, поскольку отличается от культуры других социальных групп знаково-символической системой и совокупностью особых ценностных и поведенческих установок. Здесь важно обратить внимание на такой факт, как существование формальных и неформальных субкультурных объединений.

Неформальные объединения характеризуются тем, что служат способом заполнения досуга, обмена информацией, идеями [93, с.128], формирования особого стиля жизни. Примером может быть участие рабочего класса в объединениях болельщиков футбольных команд, «байкеров», «рейверов» и пр. [65]. Рабочие могут состоять в числе различных субкультурных групп. Нередко включение рабочего человека в различные культурные образования сопровождается проявлением девиантного поведения, как в положительном, так и отрицательном проявлении. Позитивным результатом поисковой модели рабочего человека может быть его уникальная творческая деятельность. В качестве негативных стратегий выступают отрицательное отношение к себе и окружающему пространству, проявление неконтролируемой агрессии.

Отмечаются некоторые тенденции изменения российской культуры рабочего класса. Первая – люди живут в рыночных условиях развития общества, построенного на коммерческих принципах, что является причиной упадка культуры, нивелирования значимости «культурных образцов высокой пробы» [117, с.23]. Вторая – организация рабочих в сообщества либо «имитируется» в современном обществе, либо является результатом воздействия заинтересованных лиц [6, с.60-61]. Третья – происходит дифференциация рабочих-активистов, другими словами, люди, воспитанные и социализирующиеся в одно время, могут быть совершенно разными по социальным ориентирам и стилю жизни [41, с.23].

Вместе с тем рабочие в современном обществе, являясь важной производительной силой, могут рассматриваться как символ стабильности, лояльности и ответственности, как источник трансляции незыблемых человеческих ценностей на фоне плюрализации различных сообществ и соответствующей дифференциации жизненных устремлений.

Не менее важным, влияющим на социальное самочувствие современного рабочего класса, является рассмотрение досуговых предпочтений. От того, насколько грамотно организовано свободное время рабочего человека, зависит характер их социализированности и интегрированности в социальное пространство. Коммерциализация сферы досуга не способствует развитию творческих и спортивных навыков рабочего человека. Современные промышленные предприятия отошли от советской модели организации досуга рабочих, поэтому последние и видят в собственной трудовой организации зачастую лишь источник зарабатывания денег.

Исследование, проведенное в «Лаборатории Крыштановской» (декабрь 2012-го — февраль 2013 года) [77], показало, что, не смотря на популяризацию интернета, у рабочих уровень интереса к телевидению немного превышает внимание к Интернету. Популярностью среди рабочих пользуются и социальные сети. Очевидно, что социальные сети являются как средством

коммуникации рабочего класса, так и, в немалой степени, инструментом поддержания соответствующего социального статуса.

Интересным является тот факт, что на первом месте среди всевозможных форм досуга рабочего класса оказывается спорт – занятие спортом, просмотр спортивных передач. Далее практически на одинаковых позициях в досуговой сфере присутствуют алкоголь и музыка, в меньшей степени – путешествия. Одновременное доминирование в предпочтениях спорта и алкоголя говорит о том, что в социальной группе рабочих людей распространены противоположные по типу досуговые ориентации, что является как результатом их социализации в пореформенный период 90-х годов, так и появлением в более поздние десятилетия новой тенденции к поддержанию здорового образа жизни. Рабочий класс является достаточно лояльной социальной группой, характеризующейся наименьшей агрессивностью и пассивностью, отсутствием склонности к участию в «социальных волнениях». Следовательно, социальная ориентация рабочих позволяет задействовать их во многих социальных проектах, способствующих моральному и физическому оздоровлению нации.

Для сравнения: досуговые предпочтения рабочего человека советского периода включали в себя чтение, распитие спиртных напитков в кругу друзей или в одиночку, поездки в другие города, посещение кино, занятие производственным и ручным мастерством, посещение «вечеров, танцев» [3, с.202-203]. Отметим, что досуговые притязания советских рабочих различались в зависимости от количества детей: малолетние и бездетные имели больше возможностей для проведения досуга [3, с.204-205]. Распитие спиртных напитков оказалось единственным общим популярным релаксирующим средством, как для рабочих советского прошлого, так и для современного постиндустриального общества.

При этом С.И. Голод и Э.В. Соколов отмечают достаточно высокий уровень общей культуры рабочих советского времени, их активное участие в общественно-политической жизни [24]. Этому способствовали объективные

условия, существовавшие на промышленных предприятиях: организация таких мероприятий, как вечера рабочих династий, посвящение в рабочие, празднование первой полочки, проведение смотров, соревнований и др. [24]. Следовательно, досуг рабочих советского периода развития общества был более разнообразным, однако доминирование наиболее доступных и недорогих форм проведения свободного времени также было свойственно рабочему классу прошлых времён.

Современный рабочий класс, как отдельная социальная группа использует свободное время пассивно, и это просмотр телепередач (64%) и прослушивание музыки (58%) [24, с.196]. Доминирующими видами досуга являются также общение (встречи с друзьями), прогулки на природе (46%), досуг за компьютером (45,9%) и просто «безделье» (49,6%). Посетителей церкви среди рабочих людей немного – 8,1%. Иначе говоря, на первых местах среди предпочтений рабочего класса присутствуют неинтеллектуальные и незатратные формы проведения досуга.

К сожалению, территориальная близость учреждений культуры и спорта не способствует росту числа активных приверженцев культурного досуга среди рабочих. «Доля рабочих людей, пользующейся объектами культуры, среднем не превышает 25%»[24, с.200], - отмечают исследователи из Института социологии РАН. Спорт при этом существует в жизни рабочего «так или иначе» (47,4%) либо «регулярно» (15,7% опрошенных). Среди основных причин отказа от занятий спорта - отсутствие желания, нехватка денег, времени.¹ [24, с.202]. В целом рабочий класс удовлетворен подобными условиями культурного досуга (75,8%), что является одним из факторов, определяющих его социальное самочувствие.

Досуговые и трудовые ориентации рабочего класса связаны с отношением к здоровью, о чём нельзя не сказать в контексте рассмотрения социального самочувствия. Девиантное поведение рабочего человека в этой сфере угрожает

¹ Там же. С. 202.

его здоровью, которое значимо как один из главных ресурсов производительности труда. С.Ю. Старовойтова указывает, что большая часть рабочих, участвовавших в исследовании, осознаёт важность соблюдения здорового образа жизни, но не реализует данную установку на практике [99]. Доминирующими факторами, влияющими на здоровье, по мнению представителей рабочего класса, являются собственный образ жизни, экология, качество медицинских услуг, особенности профессионального труда, недостаточное соблюдение здорового образа жизни. Мужчины при этом указывают на такие главные недостатки как вредные привычки, а женщины отмечают неправильное питание. Рабочие принимают следующие меры по заботе о своем здоровье: на первом месте – посещение спортивных клубов и секций; в меньшей степени отмечаются «специальные оздоровительные системы», периодическое посещение врачей, закаливание, диета. При этом респонденты мужского пола чаще указывают, что занимаются тем или иным спортом, а женщины приветствуют здоровый сон и правильное питание [99].

Согласно вышеуказанному исследованию, здоровье как ценность оценивается высоко, но как детерминанта жизненного успеха не находит должной заботы со стороны рабочего класса. С.Ю. Старовойтова утверждает, что рабочие находят любые причины, чтобы не заниматься «укреплением здоровья», при этом сетуют на отсутствие времени [99].

Рабочий класс находится в неблагоприятном положении, поскольку на пути его социализации в трудовой сфере весьма мало факторов, способствующих блокированию негативных проявлений в проведении досуга. В их числе - превалирование физического труда над умственным; отсутствие экономического благополучия у большинства рабочих; отсутствие клубов и секций в пределах промышленного предприятия, способствующих полноценному физическому развитию.

Мерами, способствующими предотвращению деструктивных форм поведения среди рабочего класса, могут быть максимальная организованность досуга, доступность различных секций и клубов, обустроенность парковых зон,

детских площадок; грамотно разработанная образовательная система, способствующая проявлению индивидуальных способностей личности рабочего человека; становление образовательных учреждений источником трудовой занятости; распространение посредством СМИ здорового образа жизни и значимости институтов семьи и брака.

Именно институт семьи способен привить положительные альтруистические качества рабочему классу. В начале XXI века демографическая катастрофа, разразившаяся в ряде западных стран и в российском обществе, вынуждает власть популяризировать модель многодетной семьи, но экономические условия жизни рабочего класса не способствуют претворению в жизнь данного идеала.

Между тем будущее института семьи и брака зависит от многих факторов и условий, в том числе от поведенческих стратегий рабочего класса в данной сфере. Как известно, институт семьи в российском обществе переживает трансформацию, в силу которой происходит переход от традиционных семейных ценностей к постсовременным, и это замена официального брака сожительством, отказ части людей от брачных уз, изменение гендерных функций и ролей в семье, увеличение возраста вступления в первый брак и, следовательно, репродуктивного возраста, переход от малодетности к однодетности, лёгкое расторжение браков. В современном обществе увеличился средний возраст матери: в период с 1994 года по 2010 год он вырос с 24,6 до 27,6 лет [5, с. 129]. При этом возраст женщины при рождении детей коррелирует с возрастом вступления в брак, и чем он выше, тем чаще происходит откладывание появления первого ребёнка [5, с. 131].

Итоги исследования семейных ценностей работников промышленного предприятия показывают: респонденты ориентированы на малодетность. Так, сторонники появления одного ребёнка составляют 13,7%, двоих детей – 64,7%, троих – 17,9%, а 5,3% опрошенных считают, что в семье вообще может не быть детей [96, с. 93]. Очевидно, что рабочий класс теоретически может стать той социальной группой, которая поспособствует увеличению показателей

брачности и рождаемости, однако для этого необходимы благоприятные экономические условия.

Как пишет Е.В. Сатыбалдина, традиционный зарегистрированный брак заменяется неофициальными партнёрскими отношениями между людьми, сожительством [111, с. 27]. О гостевом браке упоминают Ж.В. Чернова и Л.Л. Шпаковская, установившие, в результате устного опроса горожан такой факт: сожительство является в первом случае некой альтернативой зарегистрированному браку, во втором случае - подготовительным этапом перед официальным браком, в третьем – союзом, практически не отличимым от зарегистрированного брака [111, с. 27].

Важными факторами рождения детей в семьях представителей рабочего класса являются достижение определённого социального, профессионального, экономического статуса; готовность к тщательно спланированному этапу жизни – родительству. Рабочий ориентируется на двухдетность и большее количество детей при удачных обстоятельствах [111, с. 38]. Итак, семья в жизни рабочих людей становится неким проектом, требующим создания определённых условий и временных затрат. Так, Е.В. Сатыбалдина утверждает, что в последние годы происходит становление «нового типа семьи», которая характеризуется нивелированием патриархальных установок и возведением в ранг значимых ценностей эмоционального состояния семьи, удовлетворения в ней индивидуальных интересов [96, с. 91].

Самыми важными установками представителей рабочего класса являются материальное положение и отношения между супругами. Профессиональное становление в градации ценностей мужчин стоит на третьем месте, что очевидно связано с функцией обеспечения семьи, повышения собственного заработка. Далее следуют следующие понятия: «обоюдная супружеская любовь, друзья и здоровье». При этом досуг интересует мужчин, в зависимости от возраста, больше, нежели дети. Женщины подчёркивают важность доверия, взаимопонимания, надёжности во взаимоотношениях супругов, взаимной любви и материальной обеспеченности. Значимы для женщин и друзья, и

карьера, которая, в отличие от мужчин, занимает пятую строчку в рейтинге, а дети находятся на доминирующей позиции [96, с.91]. Одной из главных функций семьи, по мнению рабочих, является создание возможностей и условий для получения ребёнком образования [96, с. 94].

Выводы ещё одного исследования указывают на значимость финансовой детерминанты в сохранении стабильности рабочей семьи. Так, главной причиной откладывания рождения детей являются финансовые трудности [59, с. 119]. В данном контексте следует говорить о необходимости для городских промышленных предприятий брать на себя ответственность по предоставлению определённых льгот семьям рабочих и помощи в решении их жилищных проблем.

Одним из факторов, оказывающих влияние на социальное самочувствие рабочего класса, является институт политики. Рабочие как социальный слой могут обладать достаточно высоким политическим потенциалом, и направлен он может быть на кардинальные и позитивные изменения в обществе. Однако, как показывают результаты исследования «Лаборатории Крыштановской» [77], рабочий класс в целом достаточно аполитичен. Однако чем старше респонденты, тем выше интерес к политической сфере, и больше всех в политике заинтересованы специалисты с высшим образованием и рабочие (40%).

Степень познавательного интереса советских рабочих была достаточно высокой: «углубление политических знаний» являлось необходимым для 65,5% респондентов [3, с. 40]. В то же время самоопределение по идеологическим направлениям оказалось затруднительным для представителей рабочего класса.

Среди современного рабочего класса популярны либерально-демократические установки. Рабочие отличаются позитивным отношением к России, «большим патриотизмом», меньшей склонностью к протестам. Рабочий класс готов говорить об отрицательных моментах власти, но не «действовать». Современная оппозиция большей части (40%) рабочих людей не видится силой, «способной возглавить восстание и переворот» [77]. Возникает вопрос об

активности или пассивности рабочего класса. И отвечают на него исследователи по-разному. Так, согласно проведённым социально-политическим исследованиям, рабочий класс социально пассивен: «исключает участие в акциях протеста – 61% и допускает – 21%» [77]. Социолог З.Т. Голенкова [21, с. 55] отрицает пассивность рабочих, поскольку они активно интересуются политикой (66,0%) и находятся только в процессе встраивания в структуру нового общества. Их отношение к власти скептическое.

Представители рабочих профессий почти не рассчитывают на её помощь: 47% опрошенных привыкли самостоятельно справляться с проблемами, и лишь 18,1% надеются на помощь со стороны властей [21, с. 54].

Рабочий класс признает фактическое отсутствие собственного влияния на решения политических структур (92,6%). Между тем, на политическую активность рабочих влияют такие факторы как возраст, отсутствие социального опыта, необходимых гуманитарных и социальных знаний, а также неудовлетворённость целого ряда индивидуальных потребностей. Так, рабочие оценивают экономическую, социальную и политическую сферы следующим образом: негативные оценки распределились по 56,0%, 58,5%, 40,5% соответственно [21, с. 55].

Рабочий класс является той социальной группой, которая если и будет участвовать в протестных акциях, то по причине социально-экономического неблагополучия. Вообще же современный рабочий человек становится управляемым политическим ресурсом и, как результат, остаётся социально и экономически незащищённым.

Специфика самоорганизации рабочего класса и рабочего движения в XXI в. с наступлением постиндустриализма связана с новыми процессами в обществе и производстве. 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 классовой борьбы. Необходимо учитывать, что рабочий класс уже не является рабочим классом в классическом марксистском понимании, он видоизменился и продолжает меняться.

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. В свою очередь это отражается на изменении численности и функций различных профессиональных групп и особенно рабочих.

Следовательно, социальными функциями рабочего класса, оказывающими воздействие на его социальное самочувствие, являются:

1. Экономическая функция - рабочий класс является физически и интеллектуально активной социальной группой, играющей важную роль в разделении труда, от которой в немалой степени зависит успешное развитие производственной сферы и улучшение социально – экономической ситуации в городском социуме. Рабочий класс продолжает оставаться самой многочисленной экономической группой. Экономическое положение и тенденции развития данной социальной подгруппы таковы, что трудно ожидать проявлений её социальной субъектности, повышения её роли на производстве при насущной в том потребности и растущем дефиците квалифицированных рабочих кадров.
2. Созидательно-творческая функция - рабочий класс в определённой своей части занимает активную позицию в сфере материального производства. Его инновационность может проявляться как в создании качественной материальной продукции, так и в творческом отношении к труду как

таковому. К тому же, рабочий класс вносит определённый вклад в поддержку социального пространства города, участвуя в городских мероприятиях – профессиональных, спортивных, культурно – досуговых.

3. Функция культурного проводника - рабочий класс обладает способностью к воспроизводству исторических ценностей, поведенческих стилей, традиций и обычаев своей страны, малой родины, этнической группы, предприятия как хранителя истории рабочих определённого города.
4. Стабилизационная функции - рабочий класс, перенимая опыт и традиции старших поколений, выступает как символ преемственности, как в трудовой сфере, так и в сфере брачно-семейной.

Исходя характеристики факторов, оказывающих влияние на социальное самочувствие рабочего класса, особенностей его взаимодействия с основными социальными институтами можно сделать следующие выводы.

Социальное самочувствие – это сложная интегрированная социально-психологическая характеристика субъекта социального действия (общественного класса, профессиональной группы, работника), основывающаяся на его саморефлексии взаимодействия с общественной средой и проявляющаяся в определенном отношении (в самооценке) к различным аспектам собственной материальной и духовной жизнедеятельности.

Социальное самочувствие выступает компонентом в системе регуляции поведения рабочего класса: оно как эмоционально-установочное состояние формируется на основе восприятия и оценки среды жизнедеятельности рабочего человека и определяет принятие жизненно важных решений.

Социальное самочувствие рабочего человека определяется не только доминированием той или иной социальной сферы его жизнедеятельности (семьи, производственной организации и т. д.), но и уровнем субъектности рабочего человека. При этом человек в наибольшей степени проявляет свою субъектность в наиболее значимой для него, доминирующей сфере жизнедеятельности.

Восприятие и оценка среды жизнедеятельности определяется жизненными ориентациями рабочего класса. В соответствии с этим социальное самочувствие непосредственно связано со степенью реализации жизненных ориентаций рабочего человека в основных сферах его жизнедеятельности.

Одной из наиболее значимых жизненных сфер для рабочего человека выступает семья и его членство в производственной организации.

ГЛАВА 2. АНАЛИЗ СОЦИАЛЬНОГО САМОЧУВСТВИЯ РАБОЧЕГО КЛАССА

2.1. Влияние ценностей на социальное самочувствие рабочего класса

Рабочий класс является экономически – активной социальной группой населения, социальное становление которой в целом является отражением влияния деятельности системы социальных, образовательных и культурных учреждений в городском социуме, его культурного наследия, нравственно-этической среды, социальных процессов и изменений. Все перечисленные элементы социального пространства формируют определённую ценностную структуру.

Ценности как понятие представляют собой установки, разделяемые в социуме или социальной группе в отношении определённых целей, на которые индивиды должны ориентироваться и к которым должны стремиться (терминальные), а также главные инструменты и способы их реализации или достижения (инструментальные ценности) [24]. Согласно концепции Вал. Лукова и Вл. Лукова [64], ценностные ориентации являются неким отражателем устойчивых представлений в социуме, а ценностные установки характеризуются динамичностью и изменяются в зависимости от происходящих в обществе процессов, передача их и трансляция от поколения к поколению возможна посредством семьи и «сетевой коммуникации» [64]. Ценности подразделяются на традиционные и инновационные.

Понятие традиционное, в данном случае, выступает, согласно позиции С.К. Бондыревой, в качестве символа передаваемого чего-либо от предшествующего поколения к последующему в рамках малой социализационной группы (семьи), и в большой (любой другой совокупности

индивидов) [12, с. 101], а также в качестве воспроизводимого полученного, существовавшего много лет в нескольких поколениях. По мнению К. Поппера, традиции в обществе выполняют регуляционную функцию, упорядочивают социальные структуры и одновременно являются поводом для «критики и изменения».

Что касается определения инновационного, то согласно «Концепции инновационной политики Российской Федерации на 1998-2000 годы», инновация – это итоговый результат инновационной деятельности, воплощённый в новый продукт, «технологический процесс» [80, с. 3]. А.М. Мухамедьяров представляет инновации в качестве источника удовлетворения потребностей людей в той или иной социальной сфере. Р. Мёртон рассматривал инновацию как форму определённого приспособленческого поведения индивидов: «...эта форма приспособления вызывается значительным культурным акцентированием цели-успеха и заключается в использовании институционально запрещаемых, но часто бывающих эффективными средств достижения богатства и власти, или хотя бы их подобия» [73].

Рабочий класс, выступает носителем как инновационного, так и традиционного потенциала. С целью выявления соотношения традиционного и инновационного в сознании рабочего класса было проведено эмпирическое социологическое исследование, основанное на количественной методологии, методом анкетирования. В результате появилась возможность воссоздать социальный образ рабочего класса г. Тюмени.

В роли респондентов (n=500 чел.) выступили рабочие, занятые на производстве крупнейшего в Тюменской области строительного предприятия - ООО «Сибирская Торгово-строительная Компания». Тип выборки – целевая, серийная. В качестве кластеров (серий) в данном исследовании выступают цеха предприятия (11 цехов). Опрос проводился в соответствии с отобранными единицами из каждого цеха, поскольку осуществить сплошное исследование ввиду финансовых и временных ограничений не представлялось возможным. –

Анкетирование проведено с использованием закрытых и полужакрытых вопросов. В формировании инструментария применены следующие шкалы: номинальная, порядковая, интервальная. Количественный анализ данных выполнен с помощью специального пакета программ SPSS 17.00, являющегося международным стандартом обработки социологической информации. Графическое и текстовое представление данных осуществлено с помощью программных пакетов Microsoft Excel 2007 и Microsoft Word 2007. При обработке данных применялись методы ранжирования, группировки, типологизации.

Согласно таблице, приведённой в источнике «Количественные методы в социологических исследованиях» Паниотто В.И., Максименко В.С., указывающей на «зависимость объема выборки от объёма генсовокупности при допустимой ошибке 5%, доверительная вероятность — 0,954. (см. Таблицу 2.1). В таком случае при объёме генеральной совокупности от 10000 человек (при допустимой ошибке 5%) объём выборки составляет 385 человек [85, с.171]. Поскольку выборка была увеличена до 800 человек, то, согласно графику зависимости между объёмом и ошибкой выборки (для *доверительной вероятности* 0,954, см. рис. 2.1.) [85, с.172], последняя величина снижается до 3-4%, что является ключевым критерием при отборе кластеров. Выбор серий должен реализовываться так, чтобы уровень роста выборочной ошибки оказался минимальным [29, с.135].

Таблица 2.1.

Зависимость объема выборки от объема генсовокупности
(при допустимой ошибке 5% доверительная вероятность — 0,954)

Объем генсовокупности	500	1000	2000	3000	4000	5000	10000	100000	Бесконечная
Объем выборки	222	286	333	350	360	370	385	398	400

[85, с.171]

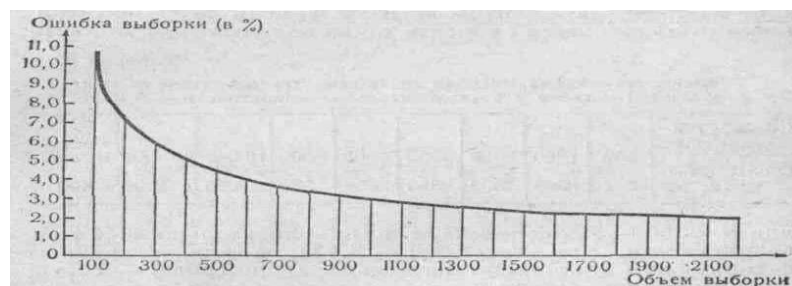


Рисунок 2.1. Зависимость между объемом и ошибкой выборки для $P = 0,954$, $p=q=1/2$ и бесконечно большой генеральной совокупности

Планированное разделение выборки на 500 респондентов ООО «Сибирская Торгово-Строительная Компания» не противоречит данному принципу и таблице Паниотто В.И., Максименко В.С., позволяет сохранить ошибку выборки на уровне 5%.

Выборка из каждой серии (в цехах) осуществлялась посредством формулы $n_i = N_i * n / N$, (где n_i – необходимое для опроса число респондентов из каждой серии, N_i – количество единиц в серии, n – объём планируемой выборки, N – общее число респондентов в выбранных сериях) [83].

Социально-демографические характеристики рабочего класса (Приложение 1, таблицы 1-7). В выборочную совокупность вошли рабочие, примерно в равных долях распределившиеся по полу, и это 59% представителей мужского и 40% женского пола (Приложение 1, таблица 3). Возраст опрошенных - от 18 до 55 лет. Большая часть опрошенных (40%) имеет возрастные границы 26-30 лет. Когорты «21-25» (26%) и «31-35» «35 и более» (19%) представлены почти в равной степени. Меньшее количество респондентов принадлежит к возрастной категории «18-20 лет» (15%).

Образование респондентов варьируется от неполного среднего до высшего. В частности, 0,4% имеет неполное среднее образование; 10% - опрошенные со средним общим образованием; 45% - респонденты со средне-специальным образованием; 9% анкетированных – представители рабочего класса с неоконченным высшим образованием; 34 % - рабочие с высшим образованием. Не ответили на данный вопрос 1% опрошенных.

Распределение участников анкетирования по семейному положению представлено двумя группами, почти в равной степени: 51% – люди семейные «замужем/женат»; 45% - одинокие («не замужем/холост»). Статус вдовца/вдовы указали 0,8% опрошенных (Приложение 1, таблица 5).

Опрос проведен среди рабочих, проживающих в различных районах города и в пригородных поселениях (Приложение 1, таблица 6). Доминирующая часть проживает в Калининском районе города (48%), что объясняется территориальной приближенностью к предприятию ООО «Сибирская Торгово-Строительная Компания». Почти одинаковое количество респондентов проживает в Ленинском и (26%) и Восточном (20%) районах.

Поскольку в г. Тюмени проживают представители различных этносов, то и среди рабочих присутствует этническое разнообразие, хотя русских большинство (82 %) (Приложение 1, таблица 7).

Самооценка материального положения тюменскими рабочими варьируется от «среднего» (50%) до критерия «ниже среднего» (32%), подтверждая тот факт, что рабочие в большинстве своём - малообеспеченная категория. Всего 11% и 5% опрошенных выбрали варианты «приличное» и «благополучное» положение, соответственно. Опрошенных, не определивших уровень своего материального положения, оказалось 0,8%.

Как уже отмечалось во введении, выборка носит целевой характер и, «будучи качественно представительной в отношении целей исследования, не является статистически репрезентативной в отношении генеральной совокупности» [115, с.115], однако позволяет получить представление об анализируемой ситуации и выявить умонастроения, существующие в анализируемом социальном слое.

Важным для исследования является распределение ответов на вопрос: «Что для Вас в настоящий момент наиболее важно и значимо?». Ответы выглядят следующим образом: на первом месте среди респондентов находится «качество жизни», на втором ценность семьи и «любовь близких людей». При этом вторая из двух отмеченных ценностей вдвое чаще указывается

женщинами (61%), чем мужчинами (37%). Следующую строчку заняли ценности материальные: графу «материальное благополучие/финансовая независимость» указали почти половина (48%) респондентов, что соотносится с установкой на Виталистские ценности. (Таблица 2.2.)

Таблица 2.2.

Ценности рабочего класса

Что для Вас в настоящий момент наиболее важно и значимо?	Количество	
	Абс. ед.	% от общего числа респондентов
Жизнь/Качество жизни	507	63,4
Семья/воспитание детей	410	51,3
Материальное благополучие/финансовая независимость	381	47,6
Работа/карьера	310	38,8
Любовь близких людей	244	30,5
Собственное здоровье/здоровье близких	215	26,9
Общение с друзьями / близкими	190	23,8
Активная позиция в жизни/предприимчивость/Контроль за собственной жизнью	182	22,8
Личная независимость	162	20,3
Отдых, развлечения	128	16,0
Самореализация	127	15,9
Способность к достижениям	102	12,8
Родственные связи	99	12,4
Получение образования / новых знаний	96	12,0
Общественное положение	70	8,8
Культурное развитие	56	7,0
Религия / вера в Бога	42	5,3
Национальные / культурные традиции	10	1,3
Смех/оптимизм	1	0,1
Ничего	1	0,1
Все вышеперечисленные пункты равнозначны	4	0,5
Нет данных	84	10,5

Согласно результатам исследования Г.П. Бессокирной [11, с.58-59], семья и материальное благополучие являются самыми важными ценностными установками для рабочих в целом, однако значимость здоровья в данном исследовании выше, чем в нашем случае. К тому же результаты нашего опроса показывают, что досуг и образование в сознании рабочих занимают

второстепенное место, чего нельзя сказать при анализе итогов исследования указанного учёного.

Если сопоставить то, что трудовая идентичность выбрана опрошенными как определяющая их социальный статус, то можно сделать вывод о наличии противоречия между ценностной ориентацией опрошенных на труд и готовностью к нему. Последнее может быть объяснено состоянием трудовой сферы на предприятиях города.

Согласно исследованию С.Ю. Старовойтовой, здоровье рабочими оценивается высоко, что на деле не сопровождается реальной заботой о нём, с чем трудно не согласиться.

Исходя из распределения выбора таких ценностей как «общественное положение», «культурное развитие», «религия/вера в Бога», «национальные и культурные традиции», следует, что рабочему классу мало свойственны политические и гуманитарные ценности. Не приоритетны для него и религиозно-национальные традиции, которые в современном российском обществе являются смыслообразующими элементами патриотизма.

Что касается «серединных» ценностей, то почти для четверти респондентов важна ценность коммуникации: «общение с друзьями / близкими». В этой иерархии далеко не первые позиции занимает активная жизненная позиция. При этом примерно столько же опрошенных назвали личную независимость как одну из ценностей. Удовлетворение гедонистических потребностей указывается сравнительно небольшим количеством рабочих, что связано, прежде всего, с трудовым ритмом и профессиональной занятостью опрошенных.

Реже называется такая ценность, как значимость ближайшего круга, при этом, уже упоминалось, что любовь близких людей значима для представителей рабочего класса. Только половина опрошенных отмечает ценность семьи, менее трети выделяет внутрисемейные связи, ещё меньшая часть - близкий круг, что при более близком рассмотрении характеризует современный рабочий класс скорее как поколение ценностно-неоднородное, у которого

рыночное, индивидуалистическое мышление соседствует с традиционным коллективистическим.

Образование также является далеко не приоритетной ценностью для респондентов. Несмотря на то, что люди образованные вызывают положительное отношение в российском обществе, действительность такова, что данная установка не является важной в спектре ценностей представителей современного рабочего класса. О данном факте говорится и в первой главе, в исследовании потребностей рабочего класса. Отчасти данный факт объясняется тем, что часть опрошенных имеют высшее и средне – специальное образование, а также и тем, что, оставаясь на должности квалифицированного рабочего, человек с высшим образованием не имеет перспективы в оплате труда.

Для сравнения: первостепенными ценностными установками рабочих города Нижнекамска являются так же здоровье, дети, семья, материальная обеспеченность. Первые три ценностные установки доминантны и для жителей северных моногородов - Мегиона и Покачи [89], при этом для рабочих значимым является как труд, так и его оплата. Таким образом, подтверждается идентичность результатов нашего собственного исследования рабочего класса с данными, полученными другими исследователями.

Исходя из вышеизложенного, следует вывод, что главенствующее и глубинное значение для рабочего класса имеет качество жизни и семья как терминальные ценности. В качестве инструментальных ценностей выступают потребность в труде, материальный достаток, крепкое здоровье, что характеризует рабочего человека как личность современную, социализированную в рыночном обществе. Удовлетворение досуговых потребностей второстепенно для рабочих, как и культурное развитие.

Обратимся к данным глубинного интервью с представителями рабочего класса (см. программу исследования и обоснование выборки в Приложении 2), которое вносит определённые коррективы в результаты анкетного опроса.

Так, семья как жизнеутверждающий стимул бытия является важной ценностной установкой для современных рабочих, в частности для женщин. *«Семья, конечно, в первую очередь, потом зарплата На данный момент вот это и важно...»* (Информант 1, женщина, 23 года). К образованию отношение информантов противоречиво: *«Образование?... Пока и не знаю, для чего мне образование. Можно и без него обойтись...»* (Информант 12, мужчина, 24 года). Ценность здоровья сопряжена в сознании респондентов с возможностью работать: *«Здоровье важно...Раз уж машина ломается, почему человек не может сломаться? Да и вообще сейчас побольше стал верить в Бога, поэтому, сколько отпущено, столько и проживёшь...»* (Информант 27, мужчина, 27 лет).

Иные информанты выстраивают ценности пошагово, системно: *«Всё важно, приоритетов нет, но без материальной базы ничего не будет, что известно мало-мальски образованному человеку... Сначала нужно подготовить почву, а уже затем постепенно всё остальное»* (Информант 29, женщина, 27 лет).

Инструментальной установкой, помогающей респондентам обрести необходимое социально-психологическое равновесие, выступает досуговая сфера. *«В последнее время для меня важно хобби, кроме него мало что радует...»* (Информант 4, мужчина, 24 года).

Как оказалось, данные интервью в целом соответствуют результатам анкетирования. Все ответы семантически выражают значимость семьи, материального благополучия, при этом прямо не упоминается труд как необходимая составляющая жизни. Работа подразумевается скорее в качестве главного источника финансовых средств.

Рассмотрим подробнее особенности структуры ценностей рабочего класса в разных социальных средах, что влияет на конструирование ими своей социальной идентичности, выбор поведенческих стратегий и образ жизни.

Семейные и бытовые ценности. В настоящее время институт семьи в жизни рабочих играет очень важную роль. Однако вопрос её создания

дискуссионен: с одной стороны, семья воспринимается как необходимость, как основа личной (приватной) сферы жизни человека; с другой стороны, она представляется тщательно спланированным проектом, для реализации которого, по мнению респондентов, необходимы соответствующие материальные условия.

Так, согласно данным проведённого исследования, семья есть символ ответственности и духовной гармонии, фундамент психологического и физического комфорта, как для мужчин, так и для женщин. *«В моём понимании семья – это муж, жена, дети, любовь, это радость с ответственностью - всё в одном!»* (Информант 1, женщина, 33 года). Или: *«Семья – это якорь для жизни...»*. (Информант 22, мужчина, 37 лет).

Информанты убеждены, что создание семьи есть следование традициям общества. *«...Не знаю, не могу так сразу ответить на этот вопрос. Семью положено иметь. Что, всю жизнь одному, что ли, жить?...»* (Информант 19, мужчина, 29 лет). Или: *«Так как я девушка, для меня семья, в первую очередь, – это радость, будущее материнство, роль жены и всё, что с этим связано. А уж для мужчин – это большая ответственность, это роль кормильца и тыла семьи»*. (Информант 15, женщина, 21 год). Здесь прослеживается чёткая дифференциация мужских и женских социальных функций в семье. Вероятно, традиционные взгляды на семью, так же как и инновационные, объясняются особенностями семейной социализации информанта [49].

Встречаются высказывания, в которых рассматриваемая категория выступает источником обретения социальной ответственности за близких людей: *«Для меня семья – это очень большая ответственность. Ты в ответе за того, с кем живешь, кто оторван от материнского крылышка. Теперь я сама должна себя обеспечивать»* (Информант 16, женщина, 20 лет).

Есть и более мягкие, в определённой степени романтические высказывания о семье, однако они принадлежат в основном информантам, не состоящим в браке. *«Семья – это все, все самое хорошее, это радость. Ответственность –*

возможно, так как есть какие-то обязательства перед людьми, но это не в тягость». (Информант 7, женщина, 23 года)».

Семейный дискурс рабочих включает в себя такие ценностные элементы как «психологический комфорт», «взаимная поддержка», «взаимопонимание», «взаимоуважение», «доброта», «отзывчивость», «доверие», «верность», «любовь», что свидетельствует о групповых отношениях, и, наряду с этим, понятие «личной свободы», соотносимой с эпохой индивидуализма. *«Свобода мне важна в семье, моя личная...что бы меня поменьше трогали, когда мне этого не надо...»* (Информант 19, мужчина, 29 лет). Возможно, стремление к обособлению объясняется интенсивностью городской жизнедеятельности, а также и усталостью от физической работы.

Любопытно то, что любовь как ценность почти не упоминается интервьюируемыми. Очевидно, данный субъективный аспект социальных отношений не рефлексруется респондентами в век расцвета достигательных поведенческих стратегий.

Отношение к форме брачных отношений отражает типы поведенческих установок, соответствующих как инновационному, так и традиционному сознанию. Ответы респондентов по поводу сожительства свидетельствуют о том, что оно символизирует жизнь, наполненную удовольствиями, комфортом, но и неуверенность в партнёре, тогда как законный брак выступает гарантом надёжности и ответственности. *«Брак, я считаю, должен быть законным, а сожительство – это бред, сегодня человек есть, а завтра нет, и с кем тогда семью строить? Да и в семье должны быть дети, а сожительство к этому не располагает! Сожительство не несёт в себе столько ответственности, сколько законный брак!»* (Информант 1, женщина, 33 года). При этом сожительство трактуется в большей степени как пробный брак. *«Я за законный брак, но считаю, что предшествовать ему должно сожительство, пусть и не очень долго. А иначе...брак рухнет...из-за тубика пасты»* (Информант 4, мужчина, 24 года). Отличием рабочего класса города Тюмени от других представителей данной социальной группы является менее лояльное отношение

к сожительству, тогда как данная форма брака повсеместно распространена среди людей российского общества, что подтверждается в исследовании Ж.В. Черновой, Л.Л. Шпаковской.

Стоит отметить, что традиции семьи достаточно значимы для рабочего класса, что подчёркивает их стабилизирующую роль в современном социуме. Подобные акценты характеризуют ориентацию рабочего человека на два класса целей: материальное обеспечение себя и собственной семьи и удовлетворение досуговых и творческих потребностей, что ввиду кризисной ситуации в обществе зачастую не является достижимым, а потому вызывает в его сознании ценностный и идентификационный конфликт. Единственным местом позитивного разрешения этого конфликта становится сплочённая семья.

В бытовой среде рабочего класса, как и в иных средах, большое значение имеет материальный достаток. *«Конечно же, достаток в быту важнее всего, не хочу, чтобы мои дети, и я нуждались в чём-либо»*, - указывает информант 16 (женщина, 30 лет). Отмечается наличие собственного жилья и порядок в нём. В рыночном обществе роль государства, как и предприятий, в решении жилищного вопроса минимальна, вся ответственность за приобретение жилых помещений ложится на самих рабочих, и это при ощутимом недостатке денежных средств. Как уже указывалось в первой главе, для рабочего человека фактор достижения социального, профессионального и экономического положения является ведущим в планировании семьи и рождения детей, что также не противоречит данным нашего исследования.

Выявляется и новая ценность в сознании рабочего класса – гармония между физическим и моральным состоянием бытовой жизни семьи. *«В быту главное – максимально скромные условия жизни, но с большой долей уюта. Это лично моя точка зрения, так люди не засиживаются на одном месте и двигают свои силы в каком-нибудь еще направлении развития души...»* (Информант 5, мужчина, 24 года).

Обратимся к трудовым ценностям рабочего класса. Успешная работа представляется респондентам следствием воздействия различных факторов, из

которых самыми существенными являются возможности получения достойной заработной платы и построения карьеры. *«...Ну ты знаешь, в последнее время я отношусь к работе больше именно как к работе, то есть это деньги и карьера. Но так как я строю карьеру не на профессионализме, а на связях, хороших отношениях с коллегами, то волей-неволей приходится превращать это в игру под названием «общение с приятными людьми» - сообщает информант 2, мужчина, 24 года. Более того, невысокая оплата труда провоцирует утрату к нему всякого интереса: «В ней важны высокая заработная плата, без нее все остальное не имеет смысла...» (Информант 4, мужчина, 24 года) и т.д.*

Встречается и отношение к работе как к увлечению: *«Как говорил Генри Форд, лучшая работа – высокооплачиваемое хобби. Для меня работа – это заработок на жизнь и увлечение, место, где я «не дома». Главное на работе – это идти туда с лёгкой душой...» (Информант 5, мужчина, 24 года). Иными словами, в качестве одной из важнейшей установок выступает содержательная сторона труда.*

Демонстрируется стремление, наряду с финансовыми и карьерными аспектами, к качественному труду, который возможен при наличии благоприятных условий труда и профессиональном руководителе: *«Работа – это источник денег, карьера и поднятие производства. Нужны хорошие условия труда, ведь если у тебя хорошие условия труда, то значит, их такими сделал грамотный руководитель, а если руководитель грамотный, то он и зарплатой не обидит» (Информант 11, мужчина, 22 года).*

Для рабочего класса существенную роль играют ощущение психологического комфорта на предприятии, благоприятные взаимоотношения по вертикали: *«Зачастую даже заработная плата не может компенсировать плохое отношение к подчинённым со стороны руководителя...» (Информант 28, женщина, 30 лет). Из сказанного вытекает, что даже увлекательная работа должна отвечать определённым критериям: хорошим условиям труда, достойной заработной платой, грамотному руководству.*

Наряду с заработной платой отмечается значимость коммуникативной стороны профессиональной деятельности, благожелательных, конструктивных отношений в трудовом коллективе. *«Для меня работа – источник денег для препровождения выходных с друзьями, хотя и общение с коллективом приносит удовольствие...»* (Информант 13, мужчина, 24 года). Информанты указывают на ценность профессиональной и возрастной солидарности, тесного взаимодействия в процессе производственной деятельности, которая является источником поддержания трудовых традиций: *«Все пункты важны. Взаимосвязь должна быть в рабочем коллективе... между старшим и младшим поколением также»* (Информант 14, мужчина, 43 года).

Можно предположить, что если предприятие будет предоставлять возможности для коллективного отдыха, то заинтересованность в труде у некоторой части рабочих увеличится. Если сравнивать с другим исследованием трудовых ценностей российских рабочих, то очевидно, что работа для значительной части данной социальной группы является средством удовлетворения коммуникативных потребностей [21, с. 53]. Согласно исследованию З.Т. Голенковой, Е.Д. Игитханян, первостепенными ценностями рабочих оказались «умение зарабатывать деньги, профессионализм, взаимопомощь на работе», что в принципе подтверждается и в результатах нашего интервью.

Следует отметить, что для иных информантов сохраняется ценность труда как такового: *«Я трудоголик, но не карьерист. Для меня самое главное в работе – грамотный, хороший руководитель, это, наверное, самое лучшее...»* (Информант 27, мужчина, 27 лет) и т.д. Видимо, здесь можно говорить о трудолюбии как источнике социальной активности.

Отдельной строкой следует выделить стремление к инновациям в труде: *«Всё, что перечислено, важно и всё должно быть на первом месте одновременно. Немаловажно иметь возможность учиться чему-то новому!»* (Информант 29, женщина, 37 лет). Такая ценностная установка способствует развитию творческого и инновационного труда. Данный тезис подтверждается в

результатах исследования Г.А. Чередниченко, которые свидетельствует о том, что интеллектуальность труда является фактором склонности к новациям со стороны рабочих [110, с. 144].

Таким образом, благодаря результатам интервью удалось подробнее раскрыть структуру трудовых ценностей рабочего класса. Среди них - заработная плата и продвижение по службе; сам труд, качественный, интересный, с наличием инновационного компонента; высококвалифицированный и уважающий рабочих руководитель; современные условия труда, отвечающие мировым стандартам; коммуникативная сторона профессиональной деятельности. Данные опроса свидетельствуют об активности и динамизме, стремлении к инновациям как доминирующей поведенческой стратегии определённой категории опрошенных в трудовой деятельности, тогда как образование не занимает ведущей позиции в иерархии ценностей рабочего класса. Очевидно, что стремление к инновациям сопряжено с перспективой карьерного роста, получения высокой заработной платы, интеллектуализации и оптимизации труда [43, с. 12].

Отношение рабочего класса к своему городу, предприятию отражено в данных анкетирования. Так, очевиден интерес рабочих к инновациям не только в трудовой среде, но и в социальной. Отвечая на вопросы об инфраструктуре города, городском населении, собственной жизнедеятельности в городском социуме, респонденты связали, к примеру, наиболее положительные эмоции от проведения досуга с современными общественными зонами - торговыми центрами, интернет-кафе, новыми местами отдыха (74% опрошенных в совокупности). Говоря о городской территории в целом, немалая доля ответивших (67 %) одобрила такие позиции, как «расположение и деление районов города», «природа города, его заповедные места» (67%), «планирование новых проектов» (67%).

«Жизнь в этом городе в целом» устраивает большинство – 60% опрошенных, что говорит об идентификации респондентов с городом, в котором живут. Самыми неприемлемыми элементами городской социальной

среды в целом, согласно данным опроса, являются «современная политика городских властей» (52%), «культура и нравственность горожан» (51,8%), «экономическое развитие города» (46%), «медицинские учреждения города» (45%), «трудовая сфера города» (43%). Как видно, Тюменскому рабочему классу присуще критическое отношение к властным структурам. В её сознании дифференцируются город как таковой и отдельные сферы его функционирования. Парциальные оценки критического характера затрагивают фактически ведущие сферы городской жизнедеятельности – политическую, экономическую, социальную.

Отсюда и предложения по развитию городского хозяйства. По мнению участников анкетирования, прежде всего, следует развивать экономику города (30,0%), что указывает на неудовлетворённость рабочего класса своей реальной и потенциальной трудовой занятостью и материальной обеспеченностью. Параллельно с этим опрошенные, несмотря на вторичность досуговых потребностей, испытывают необходимость в изменении городской социокультурной среды, считая такие её элементы, как культура и нравственность населения, несоответствующими их запросам (30% и 28% соответственно), как и недостаточность «мест развлечения и отдыха» (27%).

В целом от местных властей власти представители рабочего класса ждут действий в сторону преобразования основных сфер жизни города (28%). Так, определённые подгруппы опрошенных указали на важные, с их точки зрения, сферы приложения сил городской администрации для развития социального пространства города Тюмени. В их числе – культурно-историческое наследие города (17%), культурные учреждения (11%), новые производственные проекты (10%), торговые центры, интернет-кафе, новые места отдыха (9%).

Таким образом, рабочий класс, принявший участие в исследовании, характеризует в целом позитивное социальное самочувствие и позитивный характер ценностного сознания.

Проанализируем позиции респондентов относительно функционального значения города, свидетельствующие о структуре ценностей, затрагивающих

социум. Как оказалось, не смотря на все критические высказывания, более трети представителей рабочего класса проявляют патриотизм: «Тюмень – это родной город, и я его люблю» - такова первая строчка в иерархии вариантов (39%). Но, едва ли не столько же опрошенных (33%), уверены в том, что «Тюмень – это город при заводах, скучный и однообразный». Инновационным город назвала малая часть респондентов (10%), которые утверждали, что в Тюмени «постоянно что-то меняется», и характерно, что данной позиции придерживается втрое больше респондентов женщин (16%), чем респондентов мужчин (5%).

Интересна и такая особенность позиции тюменских рабочих. Называя семейность значимой составной частью собственной жизни, лишь 7% опрошенных выбрали вариант «Тюмень – город, в котором много семейных людей». Данный факт ставит под сомнение благоприятный характер условий для жизни семейных молодых рабочих в городе Тюмени. Примерно те же данные приводятся в статистических источниках. Так, по данным переписи населения 2010 года, в Тюмени уровень семейности является невысоким и составляет менее двух третей (63%) от общего числа мужчин и чуть более половины (52%) от общего количества женщин. При этом распределение находящихся в браке в молодом возрасте (от 16 до 34 лет) таково: в общем – 29% от общего количества женщин, в частности - в возрасте от 16 до 24 лет – 24% от числа молодых женщин, в возрасте от 25 до 34 лет – 76%; в целом – 23% молодых людей от общего количества мужчин, в частности – в возрасте от 16 до 24 – 16% от числа молодых мужчин, от 25 до 34 лет – 84%. Следовательно, уровень брачности выше в старшей возрастной группе, что связано с достижением определённого социального статуса и материального положения.

В сознании респондентов город не выступает и источником профессионального становления (5%), тогда как труд является одной из значимых установок в сознании рабочего человека. Данный факт в очередной раз подтверждает: базовая составляющая ценностных ориентаций опрошенных

не соотносится с их представлениями о собственном будущем в родном городе.

Тюмень как центр отдыха был отмечен незначительным числом участников анкетирования (5%), что говорит о потребности опрошенных в оптимизации городской сферы досуга. В аутсайдерах оказалась и спортивная или здоровьесберегающая составляющая образа города (4% опрошенных), несмотря на то, что Тюмень чтит многих выдающихся спортсменов, родившихся здесь и получивших всемирную известность победами на Олимпийских играх и чемпионатах мира в разных видах спорта. Очевидно, для респондентов важнее мировых побед в спорте развитие физической культуры, которое затронуло бы рядовых горожан. В той же подгруппе и социокультурная составляющая.

Вариант «Тюмень – город, способствующий карьерному росту и образовательному развитию» указали статистически незначительное число опрошенных - 3%. Ещё менее подходит городская среда для творческой деятельности (2%).

Таким образом, при одобрительном восприятии опрошенными возможностей города Тюмени для жизни в целом, те его стороны, которые характеризуют культурное поле деятельности, оцениваются достаточно критично. Складывается ситуация, когда город оказывается предназначенным больше для производственной жизни, нежели для внепроизводственной, воспроизводственной, социокультурной.

Негативной оказалась реакция опрошенных на вопрос о городских традициях. Так, статистически неразличимая часть респондентов выбрала графу «Тюмень – город традиций и обычаев предшествующих поколений» (2%). Очевидно, что одной из основных причин столь категоричной позиции респондентов являются молодость города и утрата новой властью социокультурного кода, значимости исторического наследия.

Поскольку городской социум как структура социальных сред наполнен социальными взаимодействиями индивидов, то здесь возникает вопрос о том,

какие оценки вызывает у тюменского рабочего класса окружающий социум. Исследование показало: рабочий класс в целом весьма лояльно относится к тем социальным группам, с которыми регулярно вступает в социальное взаимодействие. В качестве наиболее симпатичных для него оказались, прежде всего, представители спортивных и творческих коллективов города (71%), высокообразованные люди – учёные, врачи, учителя, юристы, преподаватели вузов (65%), члены семейно-родственного круга. Доверяют опрошенные многодетным семьям (62%), домохозяйкам, пенсионерам (57%). Достаточно высок в их восприятии ранг рабочих сельхозпредприятий (58%), находящихся в черте города. Иными словами, в сознании современного рабочего класса существуют некие идентификационные стандарты, с которыми респонденты сознательно или подсознательно отождествляют себя в той или иной жизненной ситуации, на которые ориентируются. Здесь можно говорить о соотносительности потребности в развитии культурной, социальной составляющей жизни с высокой оценкой высокообразованных людей, спортивных и культурных деятелей и тех, кто более всего нуждается в социальных благах.

Но есть и такие социальные группы, которые вызывают резко отрицательное отношение рабочего класса. Среди них, прежде всего, группы с асоциальной направленностью, такие как «наркоманы, пьяницы» (80,5%); «бомжи и попрошайки» (80%). Вторую ранговую позицию занимают, как это ни печально, представители власти – «чиновники» (58%). Не доверяют представители рабочего класса субкультурным группам (49%), приезжим из стран СНГ (46%). Как оказалось, показатель терпимости в рабочей среде не высок. К примеру, представители нетитульных для Тюмени этносов, ассимилируясь в городском социуме, вызывают агрессию большинства. В данном вопросе положительным является то, что, для более чем трети опрошенных (35%), нейтральное отношение вызывают приезжие из стран СНГ, а 44% респондентов не ощущают отрицательных эмоций при взаимодействии с людьми иных этносов.

Лояльность демонстрируют респонденты и к представителям общественных и политических движений (46%), религиозных групп (45%), к предпринимателям (42%), хотя и здесь подгруппы не составляют и половины ответивших.

Таким образом, оценка социальных групп, с которыми взаимодействуют представители рабочего класса, скорее традиционна, чем современна. Первостепенными ценностями для участников анкетирования являются жизнь сама по себе, семья, труд и соответственно материальное благополучие, любовь близкого круга людей, здоровье. Все остальные установки являются скорее средствами обеспечения жизненного комфорта собственной семьи и себя самого. В сознании рабочего класса преобладают как традиционные ценности - труд, семья, любовь, так и инновационные: жизнь как ценность, её качество, финансовая независимость. Непопулярны самообразование, самовыражение, культурное развитие, что эмпирически подтверждает выводы, полученные теоретическим путём.

Препятствуют социальной активности тюменского рабочего класса, по словам опрошенных, недостаточная финансовая обеспеченность, недостаточность условий для духовно-культурного развития занятых на производстве, слабая поддержка со стороны городских властей, проблемы в медицинском обслуживании, образовательной сфере. Критически оценивают респонденты и городскую экологию, деятельность культурно-досуговых учреждений. Иными словами, требования к организации жизненного пространства города со стороны рабочего класса отвечают современному уровню представлений о нём.

Исследование показало, что основная гипотеза, выдвинутая по вопросу высокой адаптивности поведенческих норм и ценностей рабочего класса к современным реалиям, подтвердилась. Дополнительные гипотезы, сформулированные в программе исследования, также нашли своё подтверждение. Городской социум для рабочих представляется оптимально

устроенным в том случае, если в нём соединены комфорт в проживании и эффективность в трудовой деятельности.

2.2. Образ жизни рабочего класса в контексте его социального самочувствия

Категория «образ жизни», по утверждению С.В. Соколова, структурно дифференцируется на:

- сумму потребностей, интересов, мотивов, стимулирующих индивида к жизнедеятельности;
- ментальность, волю и различные способности;
- типы жизнедеятельности, в которых осуществляются мотивы, способности, условия их реализации;
- предметный мир как пространство воплощения жизни индивида и деятельности [100].

Именно образ жизни обуславливает модели поведения, которые в свою очередь могут выступать в качестве адаптивных, нетипичных, отклоняющихся, традиционных или инновационных типов. Социальное самочувствие определяет, с одной стороны, образ рабочего класса, с другой стороны, изменение сознания рабочих может привести к преобразованию структурных элементов самого образа жизни, характера социальных взаимодействий и поведенческих стратегий.

Образ жизни рабочего класса в данном контексте можно определить как состояние интеграции и взаимовлияния определённых элементов -

- потребностей и мотивов;
- способностей и навыков;

- типов и способов жизнедеятельности, поведенческих стратегий в различных социальных сферах, и главным образом – в семейной, бытовой, трудовой, культурной и досуговой;
- физических условий существования, определяющих качество жизнедеятельности рабочего класса.

При этом образ жизни рабочего класса находится под определяющим влиянием социального самочувствия.

Образ жизни рабочего класса рассматривается на фоне исследования его идентичности и идентификации. Оценивая само понятие идентификации, Т.С. Баранова пишет: идентификация – это процесс осознания принадлежности себя к группе людей, ощущение причастности к данной социальной общности [6, с. 55-56], которая, следует заметить, функционирует в определённых условиях. Идентичность же становится результатом идентификации, формируясь под воздействием реальных социальных процессов. Идентичность интерпретируется М.В. Заковоротной как «модель жизни, позволяющая разделить «Я» и окружающий мир, определить соотношение внутреннего и внешнего для человека, конечного и бесконечного, адаптации и самозащиты, упорядочить разнообразие в целях самореализации и самоописания» [38, с.12]. Кроме того, как замечают П. Бергер и Т. Лукман, идентичность влияет на социальную структуру, поддерживает, и усовершенствует её и социальные процессы в целом [10, с. 247].

Социальные представления современного рабочего человека, являющиеся основанием для выработки социальной идентичности, основываются, прежде всего, на их знаниях о бытовой, семейной, трудовой и досуговой жизнедеятельности, на собственном жизненном опыте, социальной коммуникации. Согласно концепции С. Московичи, социальные представления - это элементы и «здорового смысла», и «обыденного знания» (или популярные научные знания), способности рационально мыслить и концептуализировать любые новые идеи в обыденные знания. Учёный полагает, что они являются

естественными, и ликвидировать их практически не представляется возможным [79, с.134-137]. Цель социальных представлений, по С. Московичи, заключается в возможности «действовать и оценивать». Учёный поясняет, что изучаемое понятие характеризуется тремя аспектами: безличность («принадлежность всему миру»), атрибутивность сознания другого человека или группы людей; персонифицированность, то есть принадлежность собственному мировосприятию и чувствованию [79, с.134-137].

Для изучения идентичности рабочего класса было проведено социологическое исследование посредством метода глубинного интервью. Анализ данных глубинного интервью позволил представить палитру субъективных мнений и оценок представителей рабочего класса относительно собственных особенностей поведения, социальных способностей и социального самочувствия в целом.

В исследовании приняли участие 33 респондента в возрасте от 18 до 55 лет, при этом 16 участников интервью - в подгруппе от 18 до 34 лет и 17 информантов – в подгруппе от 35 лет до 55 лет. Тип выборки – отбор по методу «снежного кома» и критериальный отбор.

Если говорить о поведенческих стратегиях в целом, отражающих основные черты образа жизни рабочего класса, то, согласно результатам анкетирования, они характеризуются активностью в самых разных сферах своей жизнедеятельности, применением инноваций в повседневной жизни.

Так, заметную активность представители рабочего класса проявляют в бытовой сфере, которая становится для них сферой преобразовательной деятельности, технического и технологического обновления (24%). Причём используют новые технологии все возрастные группы, что объясняется стремлением рабочих не отставать от вновь появившихся тенденций современного образа жизни. К привычным, устаревшим способам для осуществления тех или иных процедур прибегают чаще представители старшей возрастной группы рабочего класса - от 31 года до 55 лет (15%).

Областью проявления активности для немалой части рабочего класса является досуговая сфера (47%). Энергия поиска сопровождает трудовой процесс (51%), в котором есть место обучению, карьерному продвижению, участию в инновациях и организации творческого и интересного времяпрепровождения. В целом, на вопросы, характеризующие жизненную позицию, получены ответы, свидетельствующие о поддержке большинством опрошенных активной жизненной стратегии в семейной (56%), трудовой (51%), досуговой (47%) и бытовой (36%) сферах.

Активность действий в достижении собственных целей - характеристика значимая как для анализа социального статуса рабочего класса и его образа жизни, так и для изучения его социального потенциала. Как показали данные опроса, группы «до 20 лет» и «21-25 лет» отличает активность данного рода (30% и 25% соответственно), а целеустремлённость и упорство отмечают в себе рабочие 26-30 лет и 31-35 лет (23% и 24% соответственно).

В контексте анализа поведенческих стратегий следует остановиться на таком вопросе, как цель предполагаемого действия, тем более что цели являются конструирующими элементами образа жизни индивидов. Как отмечал А. Шюц [115], достижение цели возможно только в том случае, если поведенческие линии будут адекватными моделям социальных действий в обществе. В связи с этим проанализируем особенности стратегий рабочего класса в достижении целей на основе полученных данных (см. рис. 2.2.).

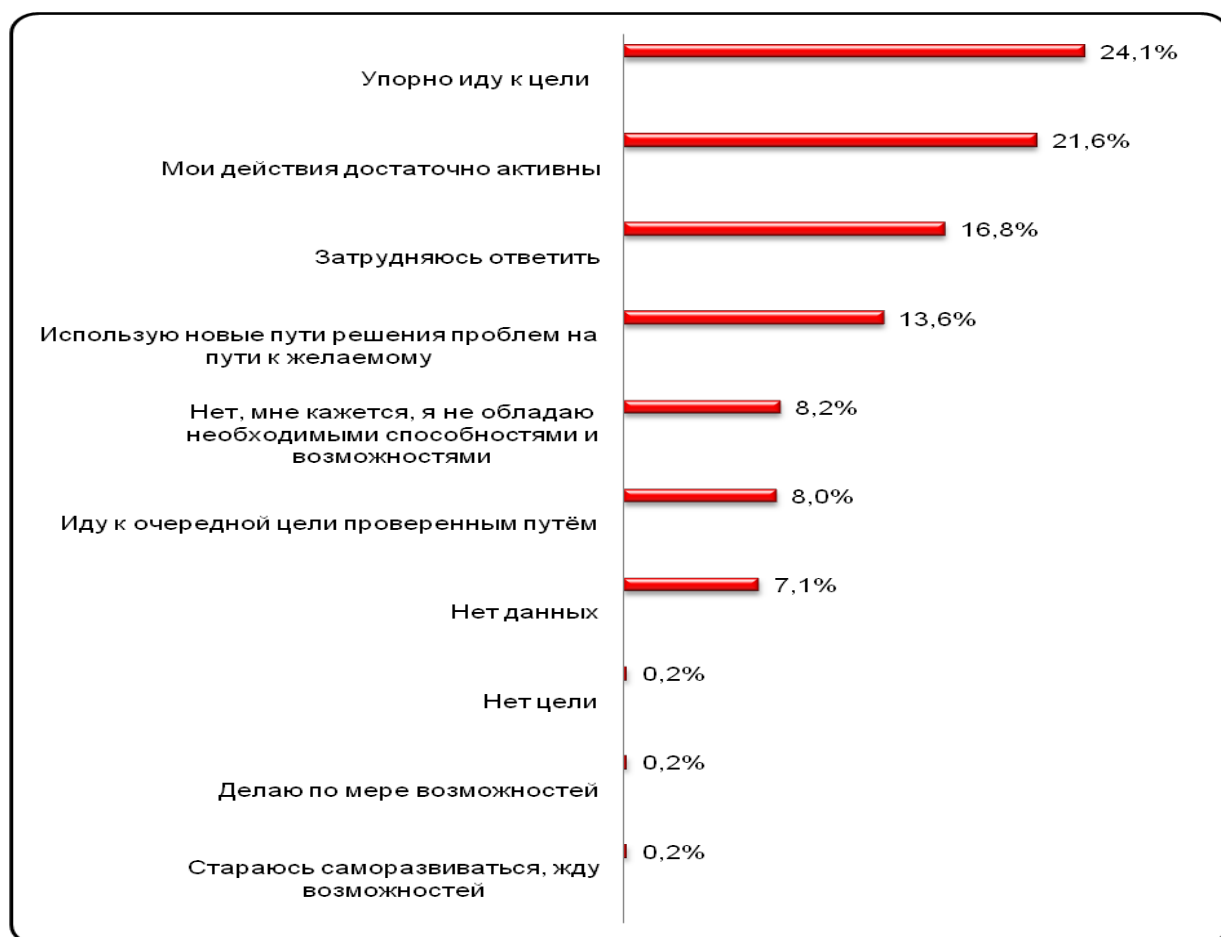


Рисунок 2.2. Распределение ответов на вопрос «Делаете ли Вы что-нибудь для достижения своих жизненных целей?»

Как показал опрос, активную поведенческую стратегию подтверждают такие ответы респондентов, как «упорно иду к цели» и «мои действия достаточно активны». В общем и целом опрошенные предпочитают социально активные действия пассивному ожиданию социальных перемен. Напрашивается вывод о том, что респонденты мало задумываются о механизмах и способах своих действий.

Принятие или непринятие бытовой и семейной сред является важным индикатором качества жизнедеятельности рабочего класса, их идентификации с фактором формирования их поведенческих стратегий в брачно-семейной сфере, на чём необходимо остановиться более подробно.

Семейное благополучие, как показали данные интервью, является фактором стратегии родительства (1): «...*вполне нормально ощущаю себя в моей семье, единственное, что плохо - детей пока нет...*» (Информант 33, мужчина,

30 лет); личностного совершенствования (2): *«стараюсь быть прилежной и примерной... Да, довольна, у меня есть любящий и любимый муж и сын...»* (Информант 32, женщина, 29 лет).

Гармоничная идентификация с собственным семейным положением порождает проектирующую стратегию (3) - создание в будущем прототипа семьи родительской. *«У меня классическая в своём понимании семья, состоящая из четырёх человек. Это положение меня устраивает, так как все всегда готовы к взаимопомощи... Мы всегда найдём выход из ситуации. В своей будущей семье я бы хотела иметь такой же уклад».* (Информант 15, женщина, 24 года). Элементами семейной и бытовой сред, выступающими факторами позитивной идентификации, как показало исследование, выступают «отношения с родственниками» (78%), «собственный статус в семье» (75%), «отношения с детьми» (70%), «традиции семьи» (70 %), свидетельствующие о благоприятной психологической обстановке в семье.

Идентификационный диссонанс в семейной среде приводит к стратегии автономии и негативизма (4) по отношению к семье, объясняется недовольством взаимоотношениями в родительской семье: *«Там, где я сейчас живу, мне не нравятся ни быт, ни обстановка, ни отношения. Хочу свою семью. Соответственно положением не доволен...»* (Информант 2, мужчина, 24 года). Будущая собственная семья видится респонденту противоположностью родительской семье.

Автономная стратегия (5) объясняется потребностью в обретении личного физического пространства, в более тесных эмоциональных отношениях между детьми и родителями. *«В плане того, что в семье я не единственный ребенок, этим я всегда был недоволен... Ещё считаю, что у каждого человека должен быть собственный, пусть и небольшой, угол, и если заводишь детей – то будь добр, дай этот угол каждому из них ...»* (Информант 5, мужчина, 24 года). О том же из уст женщины: *«Нет, не довольна семейным положением. Не устраивает ничего. Я хочу иметь отдельную комнату...»* (Информант 8, женщина, 23 года). В целом материальное благополучие является очень

важным фактором в сохранении психологического комфорта семьи, что подтверждалось нами и в результатах анкетирования.

С другой стороны, стратегия асемейная (б) может объясняться вполне комфортным существованием в рамках родительской семьи, полноценной идентификацией с собственным холостяцким статусом. *«Семейным положением доволен вполне. Живу с родителями. И менять его не собираюсь, это в плане брака...»* (Информант 5, мужчина, 24 года). Иными словами, психологический комфорт в семье с родителями может служить фактором как просемейного, так и асемейного поведения рабочего человека. Однако стремление создать семью, как и состояние брачно-семейной неопределённости, переживаемое информантами, в отдельных ситуациях обуславливается одиночеством и психологическим дискомфортом. *«...Плохо ощущаю себя, положением не доволен, потому что живу не один, но у меня нет жены...»* (Информант 25, мужчина, 27 лет).

В этом аспекте интересна стратегия конструирования желаемого образа супруга: *«... довольна своим семейным положением. Можно было лучше, конечно, но уже ничего не изменить...хотелось бы молодого перспективного мужа, который много зарабатывает и детей много хочет»* (Информант 26, женщина, 25 лет).

Негативная оценка бытовой ситуации информантом становится препятствием для вступления в брак. *«Ну...жилищные условия, пока я не женат, устраивают. Но как только будет семья, всё это будет никуда не годным...Нужно будет своё жильё».* (Информант 27, мужчина, 27 лет). Согласно данным анкетирования, дисгармоничными факторами для развития брачно-семейных отношений выступают ограниченность «материального достатка» (42%), неудовлетворительные «жилищные условия» (36%) и «качество жизни» в целом (34%). Как уже упоминалось в первой главе, согласно исследованию Е.В. Сатыбалдиной [96, с.92], самыми важными составляющими семьи молодых заводчан являются материальное благополучие и отношения между супругами. Данные, проведенного исследования

соответствуют вышеупомянутым с той лишь разницей, что рабочими людьми духовно-нравственная составляющая семейной среды в целом принимается, тогда, как её бытовые проявления отвергаются. При этом характерно то, что качество жизни удовлетворяет несколько чаще тех респондентов, которые не состоят в браке (38%), нежели состоящих в нём (30%). Одновременно совместный отдых оценивается положительно чаще со стороны тех, кто состоит в браке (58%). При этом мужчины чаще обеспокоены жилищными условиями и качеством жизни, нежели женщины, что определяется традиционными гендерными особенностями поведения, где мужчина выступает в роли основного «добытчика» в семье.

Для осуществления дифференциации респондентов по традиционному и инновационному типам поведения рассмотрим их особенности поведения в сфере семьи и быта. Как оказалось, представители рабочего класса, чьи родители социализировались в обществе традиционном, уходят от традиций и симпатизируют современному образу жизни. Особенности их поведения таковы:

- равнодушное отношение к традициям в целом: *«Нет, традиции не чту, хотя бы просто потому, что их нет. Ну, что-то в патриархате есть, но это невозможно на самом деле...»* (Информант 2, мужчина, 24 года);

- выбор стратегии автономии, независимости членов семьи, партнёрского распределения семейных ролей и функций: *«Семья наша современная, конечно же, ... Традиционализм – это большая доля показухи перед людьми, которые прекрасно понимают, что каждый имеет право жить, как хочет. Под термином «современная семья» подразумеваю то, что члены семьи сами друг с другом определяют свои роли в ней. Это дает максимально возможный комфорт её участникам...»* (Информант 5, мужчина, 24 года);

- наблюдается конструирование нового типа родственных отношений с семьями прародителей. *«Я за современную семью, различия проявляются во многом, другие интересы, мировоззрение тоже другое!»* (Информант 1, женщина, 33 года).

Семейные стратегии, которые носят традиционный характер, таковы:

- стремление к апробированным моделям внутрисемейного поведения: *«Выбираю традиционную модель. Другую, я лично, не пробовала, не хочется отличаться от других...»* (Информант 32, женщина, 29 лет).

- опора на чувство коллективизма как инструмент преодоления жизненных трудностей: *«Ближе традиционная модель семьи. Всё решается вместе и сообща... Например, пылесос купить или ещё что, всё вместе ...»* (Информант 3, мужчина, 24 года);

- патриархальный уклад жизнедеятельности как главный признак традиционной семьи: *«... Я говорю и буду говорить, что я за равноправие, но подсознательно ощущаю, что на муже ответственности лежит больше»* (Информант 4, мужчина, 24 года);

- отрицание современных видов брачных отношений, среди которых доминируют сожителства: *«Для меня ближе традиционная модель. Современные нравы мне не очень близки. Партнёры живут зачастую как сожители, не узаконив свои отношения. Я это не одобряю. Так можно жить со всеми подряд и ничего не нажить»* (Информант 15, женщина, 24 год).

Встречаются мнения, указывающие на позицию *соединения традиционного и современного* образа жизни: *«...Мужчина должен быть главным в любом случае. А в плане жизни... нельзя отставать от развития науки и техники и прочего там... Ну, знать, как и чем пользоваться. Нужно рассуждать, как современный человек»* (Информант 12, мужчина, 24 года). И более чётко сформулировано мнение информанта 7 (мужчина, 27 лет): *«А как понять, современная семья или традиционная? Ну, я за равноправие, за современность в семье. Но всё-таки от традиций уйти нелегко»*. Стоит отметить, что понимание информантами традиционной и современной семьи связано, прежде всего, с распределением мужских и женских функций внутри неё.

Направленность действий рабочего класса, его жизненная позиция в семейно-бытовой сфере определяется во многом влиянием старшего поколения

- ближайших родственников и родителей. В целом исследование показало, что информанты – личности самостоятельные, в основном сами выбирают свои семейные и иные стратегии поведения. *«Нечасто прислушиваюсь к старшим, в большинстве случаев противоречу. Особенно когда суют свой длинный нос в мои семейные отношения...»* (Информант 26, женщина, 25 лет). Противопоставление старшему поколению, его ценностным установкам является общероссийской тенденцией. Очевидно, что данные позиции продиктованы особенностями современного рыночного общества, в котором индивид отчуждается от массы, социальной группы, вынужден полагаться в основном на самого себя.

В бытовой среде рабочие тяготеют к современным техническим устройствам и технологиям, которые оптимизируют их деятельность и являются атрибутом *инновационного сознания*, что выше уже отмечалось. *«Необходимую для жизни – да, имею, для полного комфорта девайсов можно было бы, и прикупить»* (Информант 4, мужчина, 24 года). Отметим, что ответы респондентов мужского пола в целом свидетельствуют о минимальных требованиях к бытовому окружению, об отсутствии масштабных потребностей культурного, эстетического, эмоционального свойства. Женщинам в основном нужна техника, облегчающая бытовой труд. Эта же тенденция подтвердилась и в результатах опроса рабочих, заявляющих о своём стремлении к преобразованию жилой бытовой среды.

Распределение обязанностей в быту также является результатом влияния традиционных или современных установок. Чёткое распределение мужских и женских бытовых функций характеризует традиционное полоролевое соотношение в семье. *«Уборка-это женское дело, покупать продукты и одежду нужно вместе. Оплата коммунальных платежей остается за мной... просто я считаю, что так правильно»* (Информант 12, мужчина, 24 года).

Партнёрские отношения также присутствуют в семейно-бытовой сфере рабочего класса. *«Бытовые дела делим по очереди,... хотя тяжёлая физическая работа на мне и плюс бытовые дела...Жена заставляет меня!...*

(респондент улыбается). *Если бы не заставляла, я бы не делал...*» (Информант 19, мужчина, 29 лет).

Имеет место и ситуативность при распределении бытовых обязанностей: *«Мы не делим обязанности вообще, как-то само по себе всё происходит, даже говорить и напоминать никому не надо ничего, а по поводу покупок я считаю нужно ходить вместе!...»* (Информант 1, женщина, 33 года).

Дифференциация бытовых функций в немалой степени зависит от умений, навыков, предпочтений членов семьи. Так, информант 10 (женщина, 22 года) сообщает: *«Убираюсь я или мама, когда как. Ремонт занимаюсь я, так как это моя профессия. Одежду покупаю сама на свои деньги...»*.

Ожидания представителей рабочего класса относительно семейной жизни, если обратиться к результатам анкетирования, таковы: респонденты надеются на повышение уровня материального достатка (28%), улучшение качества жизни (25%), реализацию собственного семейного сценария и образа жизни (20%). Последний вариант в данном контексте чаще распространён среди опрошенных, состоящих в браке (24%).

Небольшая доля респондентов указала на такие позиции своей будущей семейной жизни как проведение совместного отдыха (4%), взаимоотношения с супругом(-ой) (5%), семейные традиции (5,4%), отношения с родственниками (5,9%), отношения с детьми (6%), собственный статус в семье (6%). Следовательно, в представлениях рабочего класса преобразований требует преимущественно бытовая сторона семейной жизни, тогда как взаимоотношениями в семье респонденты вполне удовлетворены.

Интервьюируемые молодые рабочие также упоминают о значении материальной базы внутрисемейных взаимоотношений. *«Конечно, хочется иметь большую семью со стабильным заработком и большим домом, но с нашим государством, как, ни старайся, честно всё равно не заработаешь, даже на малосемейку»* (Информант 12, мужчина, 24 года). Возможно, отсюда и опасение иметь детей больше одного – максимум двух: *«Хочу видеть свою семью счастливой, в своей квартире, с машиной, богатой...детей от одного до*

двух. Одного бы прокормить, второго, чтобы нескучно было первому. Много денег не бывает» (Информант 19, мужчина, 29 лет). Респонденты охотно отвечали на вопросы о желаемом количестве детей. Следует отметить, что, согласно данным уже упомянутого исследования, молодые работники промышленного предприятия уральского города также ориентированы на малодетность [96, с.93].

Интересны акценты на материально-духовной в сфере семейной жизни. Респондентам-женщинам свойственна недооценка материальных благ при доминировании ценностей любви, взаимопонимания, уважения: *«Хочу быть счастливой и спокойной, любящей и преданной, и еще, чтоб было взаимопонимание. А бытом легче заниматься, когда всё это есть в семье...»* (Информант 32, женщина, 29 лет). В мужской подгруппе акценты расставляются иначе: *«Нет, с милой рай хоть в шалаше, и я знаю прекрасно существующих в коммуналке людей. Но! Этот вопрос упирается исключительно в средства. В идеале это своя двухкомнатная квартира...»* (Информант 2, мужчина, 24 года).

Нужно выделить ориентацию на здоровье как важный атрибут будущей семейной жизни: *«В идеале хочется иметь здоровых детей, родителей, а также свой дом и дачу»* (Информант 20, мужчина, 27 лет). Есть ответы, обозначающие откровенно прагматичное представление о браке и семье: *«Я бы хотела выйти замуж за богатого, но при этом работать. Хочу заниматься собой и ухаживать за мужем. Большую семью я не хочу, и детей пока не планирую».* (Информант 16, женщина, 30 лет).

В целом, значимым является бытовое благополучие для обеспечения будущего семьи, хорошего психологического самочувствия рабочих: *«Быт – это вообще мечта какая-то, - говорит Информант 5 (мужчина, 24 года). - Хочется иметь место, где будет просто очень комфортно отдохнуть, именно поспать в тишине, поесть нормально приготовленную пищу, провести время, ничего не делая. Для этого не нужно больших и просторных домов. Идеальным было бы: небольшая квартира или частный дом...».*

Преставления о семейной и бытовой жизни связаны с поставленными целями. На вопросы о том, что делают респонденты для достижения собственных целей, касающихся семьи и быта, участники интервью часто отшучивались, говорили иронично или признавали, что их попытки по обеспечению материального благополучия семьи тщетны. Стать богатым представляется важным, но способы достижения финансового благополучия рабочему классу неизвестны. *«Сейчас только мечтаю о лотерейном билете»*, - говорит информант 26, женщина, 25 лет. Неуверенность в возможности материального благополучия семьи порождает пассивность и растерянность.

В сфере брака и семьи рабочий класс целиком и полностью отражает реальную ситуацию, существующую в российском обществе и более всего характеризующую образ жизни города. Мужчины и женщины хотят быть семейными, планируют брачно-семейные отношения, учитывая при этом множество факторов – от эмоционального состояния, здоровья, возраста и материального положения до наличия бытовых удобств и отдельного жилья. Высказывания интервьюируемых говорят о том, что семейное поведение рабочих одновременно соответствует современным тенденциям и традиционным основам семейного уклада. Тогда как по результатам анкетирования семья является всё-таки оплотом традиционных поведенческих стратегий. Объединяет результаты обоих исследований то, что семья является одной из важных составляющих жизнедеятельности рабочих, что не противоречит и их ценностной структуре. К тому же выделяется важная функция современной семьи - оказание эмоциональной поддержки своим членам.

Представленные выше сведения позволяют выделить особенности семейной идентичности и идентификации. Представители рабочего класса разделяют семейные ценности, осваивают фамилистические традиции, вносят собственные нововведения в семейный и бытовой уклад. Семья является доминирующей установкой в сознании рабочих, выступает конструирующим элементом их бытия, смыслообразующим фактом жизнедеятельности. В

основном рабочие считают себя полноценными и полноправными членами семьи – родительской или собственной. Однако встречаются примеры ролевых конфликтов, когда рабочий недоволен семейным положением и собственным статусом в семье, что порождает стратегии негативизма, автономности, проектирования некоей идеальной семьи. Встречается также соединение, в сознании рабочего класса, традиционализма и новаторства в брачно-семейном поведении.

Стоит отметить, что, по данным анкетного опроса, собственный статус в семье большинством опрошенных оценивается положительно, как и отношения в семье, но при этом семья выступает оплотом по большей части традиционных поведенческих стратегий. Семейная идентичность является одной из важнейших – третьей по числу упоминаний (36% участников анкетирования), что указывает на значимость брачно-семейных отношений для данной социальной группы (см. приложение 1, рис.1).

Идентификация рабочего человека с профессиональной группой, в целом с трудовой средой влияет на формирование поведенческих установок рабочего класса в целом. По мнению П. Бергера и Т. Лукмана, одна и та же перспектива определённого класса может быть причиной появления таких чувств как «удовлетворенность, покорность, горькая злоба, зависть, неистовое бунтарство» [10, с.214]. Так, недовольство работой, отсутствие идентификации с эмоциональной средой рабочего коллектива порождает стратегию негативизма: *«Нет, не доволен. Ничего оригинального: старое оборудование, маленький оклад, эксплуататорское отношение со стороны начальства и разные жизненные интересы с коллегами»* (Информант 4, мужчина, 24 года). Данный тип поведения тесно связан с низкой заработной платой, отсутствием какого-либо поощрения за качественный труд. *«Нет, не доволен работой, потому что руководство кладёт себе в карман, вместо того, чтобы купить детали на машины. Ну и не только... Рабочих надо как-то подбодрить, все идут на работу с неохотой!»* (Информант 18, мужчина, 27 лет).

Распределение ответов, на один из самых значимых вопросов анкеты «Укажите, пожалуйста, насколько Вы удовлетворены своей трудовой деятельностью?» выглядит следующим образом (см. рис. 2.3.):

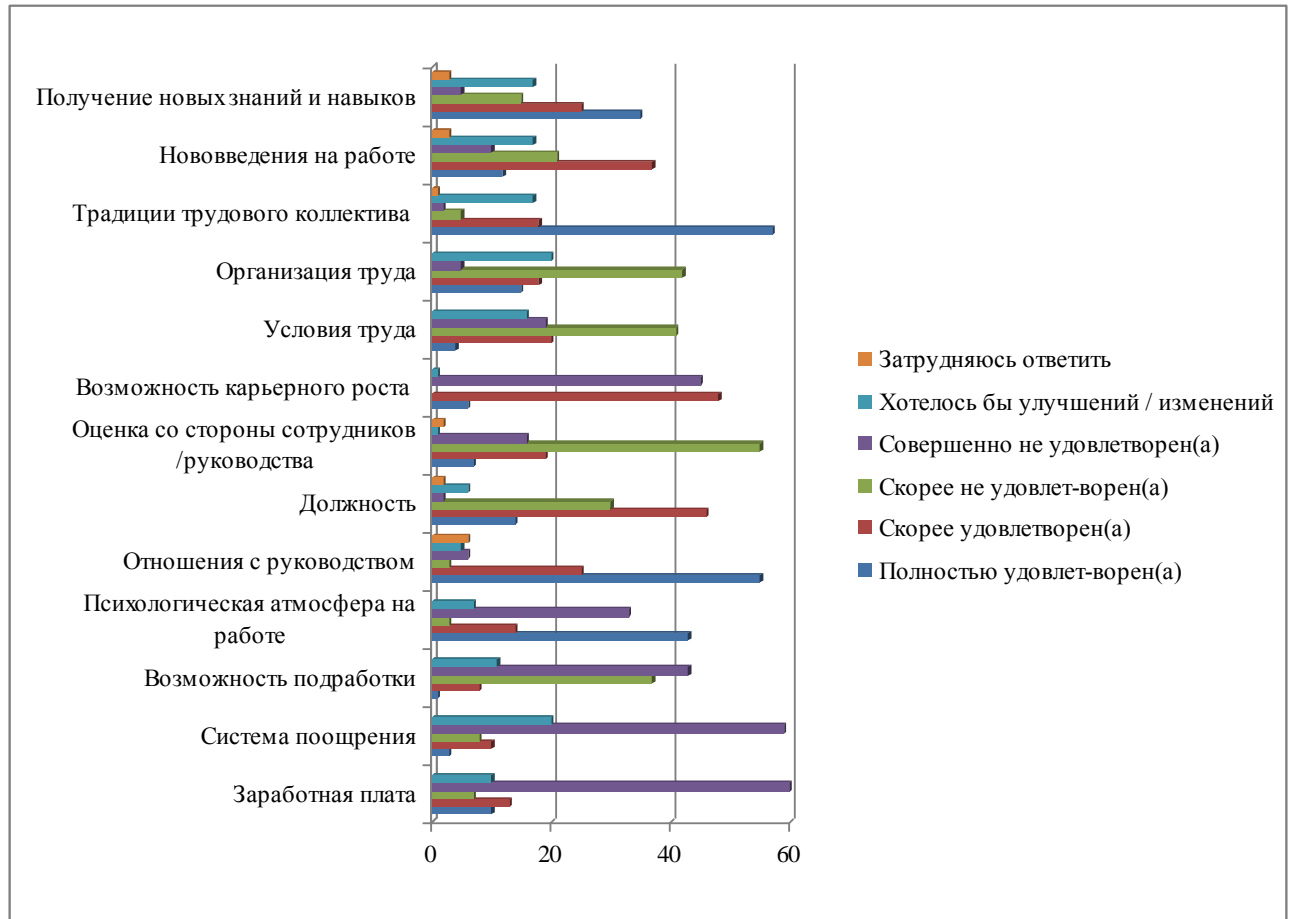


Рисунок 2.3. Распределение ответов на вопрос «Укажите, пожалуйста, насколько Вы удовлетворены своей трудовой деятельностью», % от числа опрошенных

Следует отметить, что, по данным анкетного опроса, самыми неприемлемыми составляющими трудовой деятельности оказались такие пункты как заработная плата, система поощрения на предприятии, возможность иметь подработки. Представителями рабочего класса в большей степени отвергается уровень оплаты труда, что подтверждается и исследованием Д.Л. Константиновского, Е.Д. Вознесенской и Г.А. Чередниченко, результаты которого анализировались в первой главе [54, с.146]. Условия для подработки не устраивают в основном представителей рабочего класса с достатком ниже среднего.

В то же время, со стороны более или менее материально обеспеченных респондентов положительные оценки вызывают возможности для карьерного роста, эта категория рабочих удовлетворена своей трудовой деятельностью. Следовательно, существует взаимосвязь между уровнем доходов, профессиональным и социальным статусом рабочего человека на производстве и их идентификацией с предприятием.

Немалое число опрошенных критично оценивает организацию и условия труда. При этом в большей доле ответов организация труда не устраивает респондентов со средне-специальным, неоконченным высшим и высшим образованием, нежели анкетированных со средним общим образованием. Очевидно, что высокий уровень образования рабочего сопутствует его высоким требованиям к организации производственного процесса. То же самое относится и к нововведениям на производстве: недовольных отсутствием возможности карьерного роста, именно в названной подгруппе больше, чем в других подгруппах.

Причинами протестной поведенческой линии, может быть и отсутствие единства молодых представителей рабочего класса, с более старшими возрастными подгруппами в коллективе, что отмечается в глубинных интервью: *«Я ненавижу свою работу, и атмосферу, и работу, и всех там находящихся...За забором они вроде нормальные, но, заходя в цех, они становятся такими, ...поэтому начинаешь ненавидеть своих же сотрудников»* (Информант 26, женщина, 25 лет). Исходя из данных анкетирования, вопрос психологического комфорта для респондентов оказался спорным, поскольку достаточное количество опрошенных удовлетворено данным критерием (43%), а (32%) оценивает его отрицательно.

Различия по отношению к трудовым традициям заметны и среди подгрупп их числа людей, состоящих в браке, с теми, кто не состоит в брачном союзе. Несемейные представители рабочего класса более позитивно настроены на соблюдение корпоративных традиций трудового коллектива, на построение карьеры, чем семейные, которым ближе социальные функции внутри семьи.

Ответы на вопросы интервью показывают, что расхождения в оценке рабочими заработка и содержания труда есть. Так, при благоприятной оценке уровня заработной платы недовольство вызывает организация трудового процесса. *«Я могу целый месяц просидеть и получить за это неплохие деньги - за то, что просто посижу. Поэтому, наверное, я доволен работой процентов на 70.»* (Информант 27, мужчина, 27 лет).

Отрицательную оценку вызывают у иных информантов и условия труда: *«Конечно «нравится» работа, особенно шум и запах... Ужас! Даже говорить не хочется об этом...»* (Информант 30, мужчина, 27 лет).

Пассивность рабочих объясняется и фактором усталости от напряжённого производственного ритма: *«Не очень довольна работой, тяжело физически очень...»* (Информант 23, женщина, 27 лет).

Стремление к инновациям в труде зачастую детерминируется рутинным характером работы: *«Атмосферой на работе доволен, работой не в полной мере. Хотелось бы поменьше всякой волокиты и больше технического креатива...»* (Информант 13, мужчина, 24 года). По данным опроса рабочий класс проявляет интерес к инновациям в трудовой сфере, полагая, что для этого необходимо изменить систему получения новых знаний и навыков (25%), организацию труда (18%), традиции трудового коллектива и сам трудовой процесс (18%).

В то же время идентификация с коллективом в трудовой среде, позитивный настрой по отношению к рабочему месту и производственным функциям способствуют развитию трудолюбия, ориентации на качество труда и его инновационный характер: *«В работе всё отлично, всё устраивает. График только плох, надо рано утром вставать... Ну, деньги пока тоже нормальные, на жизнь хватает. Дальше, может быть, больше нужно будет работать...»* (Информант 6, мужчина, 24 года). Некоторые ответы отличают указания на коллективистические настроения в коллективе: *«Я работой довольна, по крайней мере, атмосферой на рабочем месте. Меня окружают*

добродушные люди и сносный начальник. Жить можно» (Информант 15, женщина, 21 год)

Данные анкетного опроса подтверждают результаты, полученные по средствам интервью и свидетельствуют о том, что положительными аспектами трудовой деятельности оказались отношения с руководством (55%); собственная должность (45%), хотя достаточно и тех рабочих, кто ею не доволен (30%); психологическая атмосфера на работе (43%), хотя и здесь число неудовлетворённых составляет около трети (32%).

Важным является такое обстоятельство: среди рабочих, доля идентифицирующих себя с трудовым коллективом со средне-специальным и средним общим образованием (54% и 37% соответственно) выше, чем в группах рабочих с неоконченным высшим и высшим образованием. Оценкой со стороны коллег чаще удовлетворены опрошенные с высшим образованием (44%). Следовательно, обладание более высоким уровнем знаний и квалификации позволяет представителям рабочего класса ставить более сложные задачи и формировать профессиональные стратегии, отличные от менее квалифицированных работников.

Таким образом, трудовая идентичность рабочего класса неодинакова, что связано с уровнем заработной платы и условиями труда.

Далее возникает вопрос о том, способен ли рабочий класс быть носителем инновационного сознания в производственной сфере, оказываясь столь неоднородным и дифференцируясь как по целям деятельности, так и по собственным представлениям о должном. Как выяснилось, действия, свидетельствующие о желании рабочего класса участвовать в инновационных проектах, являются следствием различных факторов. Во-первых, это личные качества работника – его стремление оптимизировать технологический процесс, заслужить тем самым одобрение руководства. *«Речь идет о внедрении передовых методов труда... Да, я произвожу это на каждом рабочем месте, на котором мне приходится работать. То есть я, по неведомой мне причине,*

меняю свои трудовые функции так, что начальству это нравится....» (Информант 2, мужчина, 24 года).

Во-вторых, данные действия зависят от уровня подготовки и квалификации, а также и характера самого труда. *«Участвовал! В моей работе часто приходится встречаться с инновационными предложениями и усовершенствованиями...»* (Информант 20, мужчина, 27 лет). И пр.

В-третьих, весомым фактором вовлечения в инновационную деятельность является её законодательное сопровождение и техническая необходимость. *«Да, участвовал в таких проектах...в нововведениях постольку, поскольку сейчас вышел закон, что грузоподъемное оборудование должно быть снабжено электроникой от перегруза и прочее. Это не что-то совсем новое, но мы начали этот закон исполнять...»* (Информант 27, мужчина, 27 лет).

В – четвёртых, инновационные действия рабочих во многом обусловлены и финансовым поощрением. *«Часто пишу рационализаторские предложения, за это получаю денежные вознаграждения...»* (Информант 31, мужчина, 26 лет).

В основном рабочие положительно относятся к инновациям - на производстве и в обществе в целом. Однако неучастие рабочего класса в инновационных проектах обусловлено зачастую фактическим отсутствием таковых: *«Нет, я не участвовала в таких проектах, их просто не было. В целом отношусь нормально. Лишь бы все последствия были хорошими...»* (Информант 23, женщина, 27 лет) и т.д.

Следовательно, достижение профессиональной идентичности – одна из важных жизненных целей информантов. При этом, оценка собственного статуса в трудовой деятельности со стороны информантов различается – от высокой до невысокой. Не относят себя к независимым специалистам по таким причинам, как:

1. функциональная взаимозависимость на предприятии. *«Не считаю, так как в любой трудовой деятельности человек зависим от других специалистов, даже в предпринимательской, даже будучи генеральный»*

- директором, даже будучи генсеком ООН, мы зависимы...»* (Информант 2, мужчина, 24 года) и т.д.;
2. отсутствие необходимого опыта: *«Нет, не считаю! Ну, потому что ещё не такой профи, как некоторые»* (Информант 18, мужчина, 27 лет);
 3. самокритичная оценка собственной квалификации: *«Нет, не считаю себя независимым специалистом. «Не доросла»...»* (Информант 9, женщина, 24 года).

Высокая идентичность информанта как специалиста свойственна наиболее профессионально состоятельным рабочим. *«Независимый...ну не на все 100%, но на 80% да, потому что я знаю своё дело. Потому что в электрике, в электричестве и электронике очень много всяких нюансов, которые можно просто не знать или просто забыть...»* (Информант 27, мужчина, 27 лет) и пр. Видение собственной роли на производстве может быть обусловлено потребностью в самопрезентации рабочего. *«Да, считаю себя независимым специалистом, иначе тебя не оценят и не увидят...»* (Информант 32, женщина, 29 лет).

Ещё одна группа информантов заявляет о стремлении к статусу независимого и опытного профессионала. *«...У меня нет образования, кроме школы, но у меня уже пять разных специальностей. В планах ещё две получить. И не важно, учился ты где-то или нет. Главное - желание работать и зарабатывать!»* (Информант 22, мужчина, 27 лет).

В плане профессионального роста, движения к новым карьерным рубежам рабочий класс чувствует себя благополучно и уверенно до тех пор, пока его устраивают собственный доход, условия труда, отношение администрации и окружающих сотрудников. Как только один из указанных элементов перестанет его удовлетворять, возникнет конфликт идентичности. Представители рабочего класса полагают, что могли бы быть носителями инноваций в трудовой деятельности, однако, по их признанию, им недостаёт необходимых знаний, компетентности для участия в подобных программах. Согласно полученным данным анкетирования, трудовая идентичность является самой первостепенной:

46% респондентов, характеризуя себя, выбрали вариант - «трудолюбивый, надёжный человек на работе и в быту». К данной подгруппе примыкает почти пятая часть опрошенных (19%), которая отмечает профессионализм как важнейшее проявление личности.

О стратегиях в культурно-досуговой сфере. Досуг играет важную роль в жизни рабочих, поскольку выполняет целый ряд функций: снимает социальное напряжение, физическую усталость; позволяет реализовать коммуникативный, познавательный и творческий потенциал рабочего класса. Исходя из данных интервью, поведенческие стратегии представителей рабочего класса в культурно-досуговой сфер выглядят следующим образом:

- стремление к спортивному образу жизни. Активное увлечение различными видами спорта сопряжено с желанием самоутвердиться, вызвать интерес к своей личности среди окружающих: *«Автоспорт! Болею этим с детства! Отдаю все силы этому, ну или почти все. Это приносит радость в первую очередь мне...и я вижу, как многие люди вокруг, видя, что я чего-то добиваюсь в этом, начинают этим интересоваться. Для родных вряд ли это интересно, но это лишь нюанс моих личных с ними взаимоотношений...»* (Информант 5, мужчина, 24 года);

- отношение к занятиям спортом как к далёкому прошлому. *«Когда-то занимался авиамодельным спортом, целых десять лет. В соревнованиях участвовал. Но потом, когда пошёл в институт, времени не оставалось на это, нужно было зарабатывать на учёбу ...»* (Информант 19, мужчина, 29 лет);

- наличие досугового творческого потенциала. *«Строительство, игры, книги – это моё. Для семьи это важно. Есть радость от того, что маленькие дела превращаются в большое дело...»* (Информант 3, мужчина, 24 года). Иные из них способствуют и релаксации: *«Свободного времени у меня не так-то много, чтобы иметь увлечения. Иногда я вышиваю крестиком, это как-то успокаивает. И говорят, что красиво получается...»* (Информант 16, женщина, 20 лет);

- наличие множественной досуговой активности. *«Я люблю спорт и туризм. Летом катаюсь на велосипеде, плаваю, а зимой на сноуборде, лыжах, коньках. Люблю активный отдых, не люблю просто сидеть за компьютером. Иногда играю на гитаре. Это важно для меня»* (10, женщина, 22 года) и т.д.;

- стремление к совмещению полезного и приятного на досуге. *«Мне рыбалка приносит радость, природа всё-таки, красота...Рыбу дома пожарят потом...»* (Информант 21, мужчина, 29 лет);

- отсутствие каких-либо увлечений. *«На данный момент у меня нет никаких увлечений, мне некогда...»* (Информант 9, женщина, 24 года). Или: *«На творчество и спорт времени не остается, хотя раньше в молодые годы спортом пытался...»* (Информант 33, мужчина, 30 лет);

- организация общения. *«Мои увлечения – это девушки. Другим не занимаюсь ничем»* (Информант 30, мужчина, 27 лет).

Иначе говоря, поведенческие линии в сфере досуга достаточно разнообразны и характеризуют многообразные модели поведения самих информантов: от предбрачного ухаживания до внутрисемейной трудовой деятельности и выездов на природу.

Отдельно следует остановиться на вопросе посещения различных развлекательных и досуговых учреждений. Среди ответов встречаются те, что фиксируют тягу рабочих к удовлетворению сугубо гедонистических потребностей. *«Ночной клуб я посещаю минимум два раза в неделю. Спортивный клуб столько же. Кафе, парки импонируют...»* (информант 2, мужчина, 24 года). При этом наблюдается высокая досуговая активность, включающая в арсенал свободного времени самые различные занятия. *«Спорт, театр, книги, кино... Считаю, что это нужно использовать для духовного роста! ...»* (Информант 29, женщина, 37 лет). Спортивные болельщики среди рабочего класса встречаются часто. *«...А так в сезон регулярно бываю на автодроме. Стараюсь попасть на все этапы гонок. Это то, что относится к реальным увлечениям. Потом кино, бары, кафе...»* (Информант 5, мужчина, 24 года). Не исключают для себя представители рабочего класса посещение

музейных залов и пешие прогулки по городу: *«Хожу в кино, люблю суши, иногда боулинг...Музеев у нас немного, но бывает... Люблю гулять по парку или по набережной...»* (Информант 28, женщина, 30 лет).

Обращает на себя внимание указание информантов на желательность не только интересного, а самое главное – трезвого, но и по возможности более интеллектуального досуга. *«В последнее время перестал ходить вообще куда-либо. Ну, а так в основном бары, где играют живую музыку, хорошие чайные. В последнее время чаще провожу время с компьютером... Поэтому предпочитаю трезвые рассудительные компании, весёлые».* (Информант 27, мужчина, 27 лет).

Наряду с этим популярны среди рабочего класса и пассивно-созерцательные формы проведения досуга. *«Цирк посещаю. Я там работал раньше. И кино!»* (Информант 3, мужчина, 24 года). У отдельных категорий опрошенных симпатии склоняются к определённым субкультурам. *«В основном посещаю концерты в клубах, рок-барах. Иногда – кино и театр»* (Информант 20, мужчина, 27 лет). Как вариант – современные формы досуга: *«В компьютерный клуб хожу – это место отдыха и развлечения. Кино, театр – очень редко...»* (Информант 19, мужчина, 29 лет).

К сожалению, привычка к посещению культурных учреждений у некоторых представителей рабочего класса не сформирована, отсюда предпочтение пассивного отдыха. *«Музей? В музее вообще практически никогда не была. В парке гуляю... Обычно провожу время с мужем, телевизор смотрим...»* (Информант 26, женщина, 25 лет). Одной из существенных проблем является отсутствие возможностей для отдыха. *«Времени нет ни на что, а хочется по парку гулять или жить рядом»* (Информант 32, женщина, 29 лет).

В отдельных случаях встречается отказ от развлечений в пользу работы. *«Некогда...нужно деньги зарабатывать...»* (Информант 30, мужчина, 27 лет).

Таким образом, современный рабочий класс представляет собой группу населения, ориентированную на самый широкий спектр развлечений.

Информанты не в полной мере удовлетворены возможностями тюменской сферы культуры, ссылаются на недостаточность театральных учреждений. Не отметили опрошенные массовые библиотеки и такие формы досуга, как участие в художественной самодеятельности на предприятии, что было распространено в советский период российской истории и что активно развивается в студенчестве. Не было высказываний, касающихся намерения информантов продолжить своё образование. При этом следует указать, что в интервью информанты были более откровенны и обозначили немало увлечений, разного рода форм досуга, стремясь презентовать себя более полно.

Согласно данным анкетного опроса, рабочий класс при ответе на вопрос «Укажите, пожалуйста, насколько Вы удовлетворены своей культурной и досуговой жизнью?» выражает следующие предпочтения (см. рис. 2.4.)

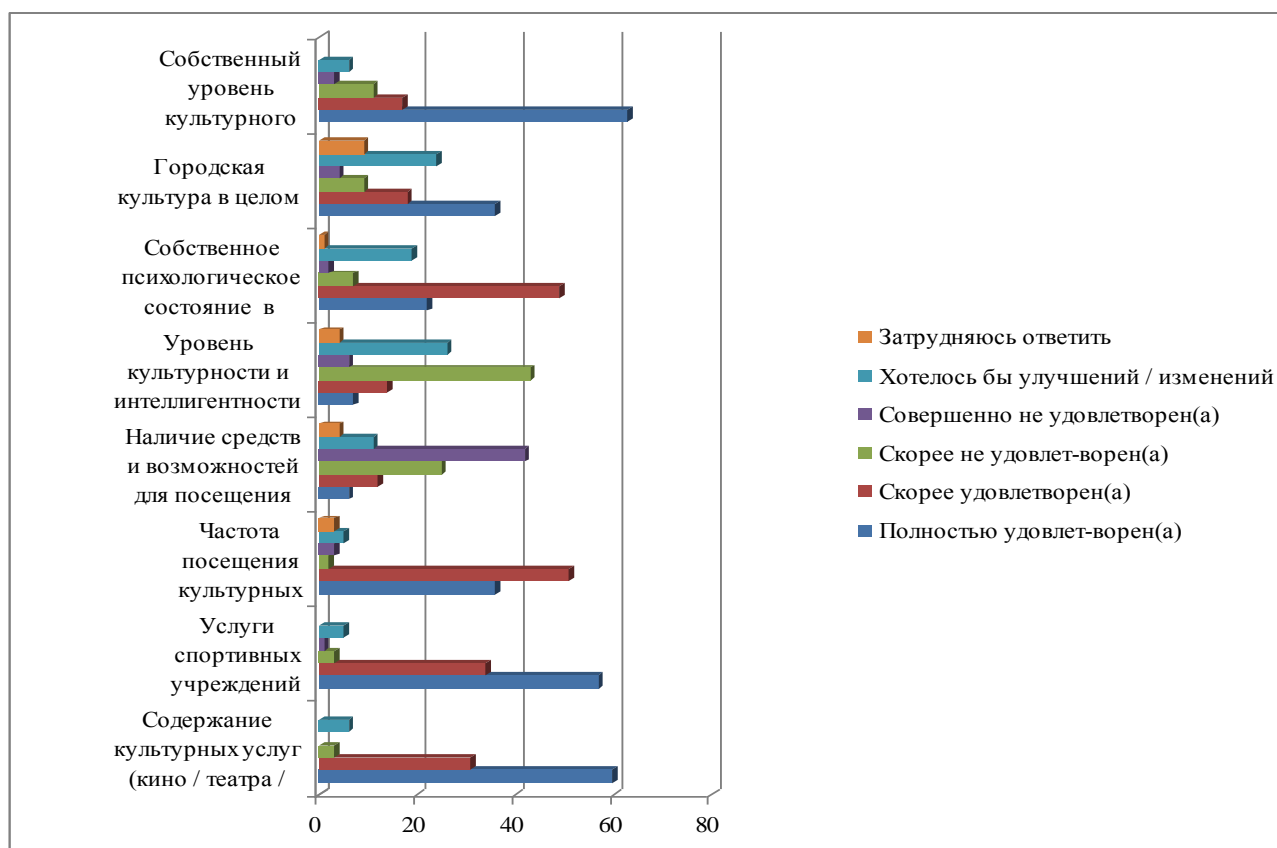


Рисунок 2.4. Распределение ответов на вопрос «Укажите, пожалуйста, насколько Вы удовлетворены своей культурной и досуговой жизнью?», % от числа опрошенных

Наименее приемлемым для респондентов, выступает «уровень культурности и интеллигентности горожан». Чаще всего критическую позицию высказывают респонденты со средне-специальным и высшим образованием, что свидетельствует о противоречивости идентификации рабочих с культурной средой предприятия и города. Причин тому немало, и основной является недостаточность средств и возможностей для посещения культурных и досуговых мест, неудовлетворённость самим состоянием сферы культуры в городе. С этим обстоятельством связана и частота посещения культурных учреждений и мест отдыха: почти треть респондентов считают её низкой. Удовлетворённых числом посещений досуговых учреждений среди опрошенных примерно столько же, причём, материальное положение тех и других сопоставимо: 61% из подгруппы с более высоким уровнем доходов против 55% из подгруппы, чьё материальное положение менее удовлетворительно.

Таким образом, в досуговой сфере респонденты стремятся к культурному времяпрепровождению, однако препятствием для достижения целей являются временные и финансовые ограничения, нежелание встречаться с фактами грубости и бескультурья горожан. Причём ответы в интервью свидетельствуют о том, что в числе препятствий для желаемого проведения досуга оказываются не только финансовые проблемы, множественная занятость (подработки), сам характер трудовой занятости, но и личные качества рабочего (например, лень); объективные обстоятельства; наличие коммуникативного барьера; особенности индивидуальных предпочтений в семье.

Черты культуры города, которые нуждаются в преобразовании в первую очередь, с точки зрения опрошенных, таковы: «уровень культурности и интеллигентности горожан», «городская культура в целом», «наличие средств и возможностей для посещения культурно-досуговых мест». Вместе с тем, психологическое состояние опрошенных почти в половине случаев оценивается положительно, тогда как, состояние городской культуры удовлетворяет лишь 36% респондентов. Налицо расхождение между

имеющимися в наличии культурными ресурсами и психологическим статусом респондентов, констатирующих нереализованность своих культурных потребностей и ожиданий. Проблемы неудовлетворенности населения собственным уровнем материального обеспечения, социокультурным развитием населения, деятельностью власти, также свойственны и городам Архангельской области [75, с.186].

Рассмотрим особенности использования свободного времени рабочего класса (см. рис. 2.5.).

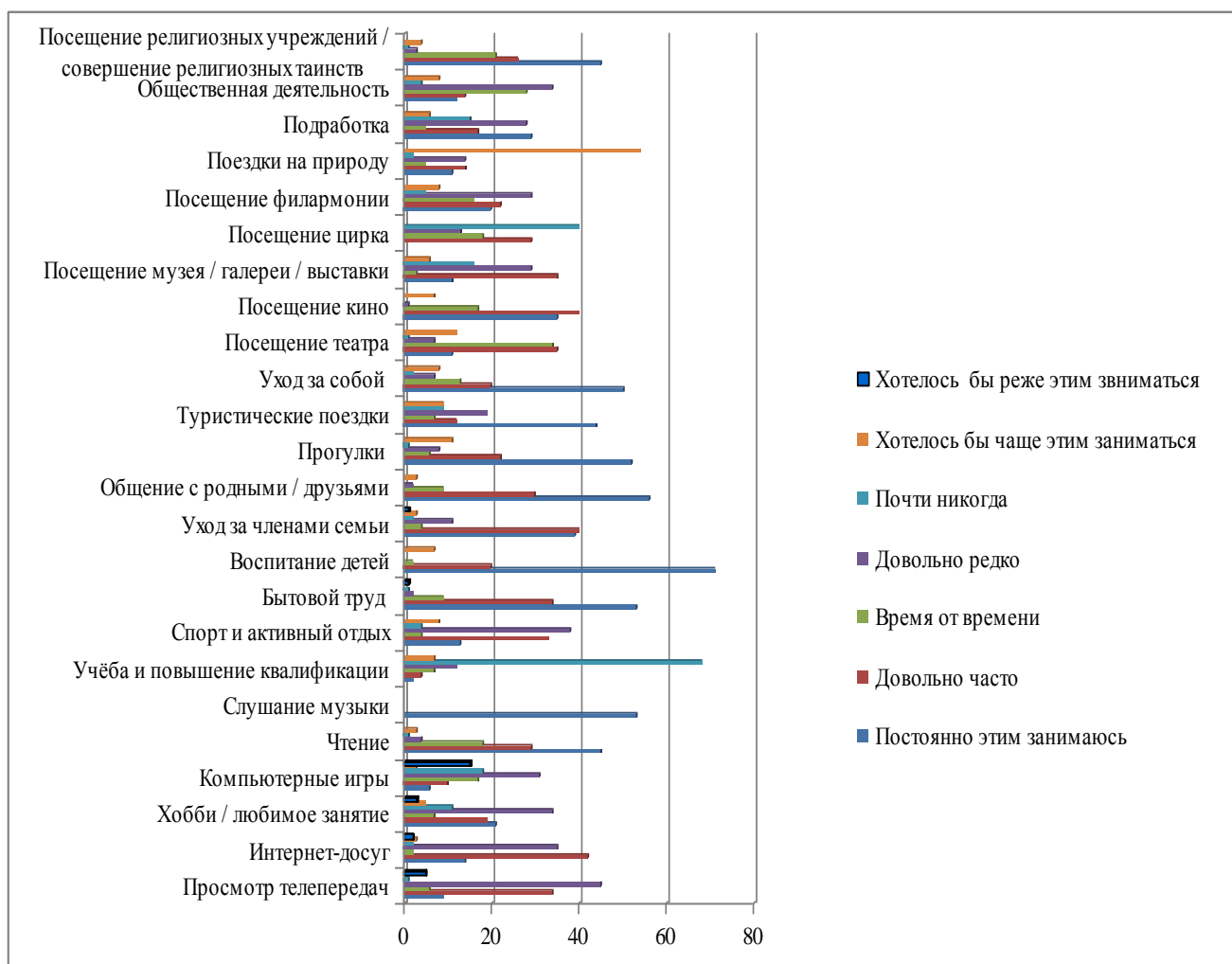


Рисунок 2.5. Распределение ответов на вопрос «Как Вы обычно используете своё свободное время?», % от числа опрошенных

На основании данных анкетирования, чаще всего рабочие обращаются к следующим формам досуга общению с родными/ друзьями (56%), посредством чего удовлетворяется их коммуникативная потребность. Далее идёт

прослушивание музыки и бытовой труд. Прогулки также являются распространённым видом заполнения свободного времени, что очевидно компенсирует потребность в активном образе жизни. Здоровьесберегающую стратегию составляет «уход за собой».

Интеллектуальные виды досуга (чтение, к примеру) указала едва ли не половина опрошенных, сугубо развлекательные (посещение кино) - 40%, туристические поездки – 44%, спортивные занятия - 39%, что говорит о достаточно высоком уровне культурных потребностей респондентов.

При этом невысоки доли тех респондентов, которых можно отнести к ценителям высокой культуры. Так, посещают культурные учреждения - музеи и картинные галереи, театры, цирк, филармонию менее четверти, либо чуть выше трети опрошенных - 35%; 35%; 29%; 22% соответственно. При этом, интернет-досуг разделил респондентов на две группы: 42% пользуются им часто, 35% - достаточно редко. Сидят у телевизора 34% «достаточно часто» и 45% - «редко». Находят для себя подработки 29% «постоянно» и 28% «достаточно редко». Внимание к интернету немного более интенсивно, чем к телевидению, что не совпадает с данными исследования «Лаборатории Крыштановской» [77].

Такая же ситуация наблюдается и при оценке частоты обращения к спорту: 33% респондентов занимаются им часто, 38% - очень редко, тогда как, согласно исследованию, результаты которого анализировались в первой главе, спорт оказывается одной из главных форм проведения досуга рабочего класса [77].

Для сравнения: в отличие от рабочих Тюмени в г. Нижнекамске, например, рабочие в целом более социально ориентированы, осознают значимость своей «гражданской позиции» [81, с.2]. К тому же, по результатам исследования «Лаборатории Крыштановской», молодые российские рабочие являются активными волонтерами.

Отдельного рассмотрения требует вариант наличия хобби. Увлечены любимым занятием и уделяют ему много времени 21%, тогда как, достаточно

редко обращаются к своим увлечениям 34%, ответивших на вопросы. Интересны ответы на вопрос, «Чем хотелось бы чаще заниматься?», те немногие рабочие, которые дали ответ на поставленный вопрос, указали, что стремятся уделить больше внимания туризму, спорту, самообразованию, посещению музеев, галерей и выставок (6%), реализовывать свои способности на дополнительных работах и в собственных хобби. Формы и сферы досуга, к которым респондентам хотелось бы обращаться реже, выражены статистически ничтожными долями, и это бытовой труд, уход за членами семьи.

Между тем, данные интервью показывают, что между желаемым и реальным времяпрепровождением рабочего класса существуют немалые различия. Так, желаемые образы досуга представлены следующим образом: мечты о путешествиях (*«хочется покататься по городам на машине, хотя бы в ближайшиe области, прямо с палатками...»*) (Информант 28, женщина, 30 лет); обычные развлечения (*«хотелось бы в кино, в клуб, поплавать на теплоходе...»*) (Информант 18, мужчина, 27 лет); стремление к обретению спутника жизни (*«хотелось бы проводить время с любимой...»*, информант 21, мужчина, 29 лет); желание проводить свободное время активно (*«...хотел бы проводить свободное время в свободном падении и заниматься парашютным спортом...»*) (Информант 27, мужчина, 27 лет); ориентация на частые встречи с друзьями (*«сходить с друзьями на природу, в лес хотелось бы, но у меня с ними редко совпадают выходные дни...»*), (информант 9, женщина, 24 года). К счастью, для определённой части опрошенных таких противоречий нет: *«Я как планирую день провести, так его и провожу...»* (Информант 11, мужчина, 22 года); *«Я распоряжаюсь своим временем так, как я хочу...»* (Информант 15, женщина, 21 год).

Сказанное позволяет сделать вывод о том, что досуг представителей рабочего класса неодинаков для различных подгрупп внутри самого рабочего класса. Но при всей ограниченности финансовых ресурсов, опрошенные не стеснены в планах, амбициях, стремлениях, а иные из них, тяготеют к разнообразному досугу, к активному образу жизни, преследуя цели как

физического, так и духовного самосовершенствования. Популярные досуговые предпочтения рабочих мало чем отличаются от востребованных форм проведения свободного времени сообщества в целом [24, с.196]. Второстепенность досуговых установок в ценностной структуре сознания соответствует реальной ситуации для рабочего класса, для которых семейно-бытовые потребности являются главными, доминирующими на фоне всех остальных.

В связи с вопросом об организованных формах досуга возникает проблема наличия или отсутствия коммуникативных связей рабочих вне трудовой деятельности. Друзья являются неизменными спутниками досуга рабочих: *«...отдыхаю все время с друзьями. Ходим в кино, бары, просто катаемся по городу на машине. Так же часто вижусь с девушками. Обычно это в компании друзей, но бывают и типа романтик-вечера...»* (Информант 5, мужчина, 24 года). Следом (или рядом) - собственная семья либо родительская. *«Так одной иногда неохота гулять, а с ребёнком классно, он там бегают, а ты гуляешь, что-нибудь покупаешь ему...Чаще мы гуляем с мужем, с друзьями... »* (Информант 1, женщина, 33 года). Редким исключением являются коллеги как товарищи в досуговой деятельности, что свидетельствует о семейной автономии опрошенных.

В данном контексте нельзя исключить и данные об отклоняющемся поведении рабочих. Так, довольно часто участниками интервью упоминалось распитие спиртных напитков как неизменный элемент времяпрепровождения в кругу друзей. *«...С друзьями я катаюсь на велосипеде, хожу на пляж, зимой катаюсь на коньках, иногда просто пьем пиво или курим кальян на набережной... Да, и такое бывает...»* (Информант 13, мужчина, 24 года). С одной стороны, это факт деструктивного поведения представителей рабочего класса, а с другой стороны – дань негативной культурной традиции, существующей в российском обществе в целом.

Информанты убеждены в собственной культурной идентичности обществу в целом. *«Наверное, потому, что в своих глазах я соответствую своим же*

представлениям о культурном человеке...» (Информант 4, мужчина, 24 года). Воспитание и воспитанность определяются ими как главный фактор формирования культурной идентичности. *«Да, потому что мама хорошее воспитание дала...»* (Информант 32, женщина, 29 лет). К сообществу культурных людей рабочие относят себя по разным причинам. Одна из них – собственное конструктивное поведение. *«Вроде бы считаю! Я же не алкоголик...Как и все, тружусь, отдыхать хожу!»* (Информант 1, женщина, 33 года). Отмечают умение соблюдать нормы этикета: *«Да, я считаю себя культурным человеком. Я не хожу в театры и оперы, но я никогда не нагрублю чужому человеку и не буду чавкать за столом...»* (Информант 23, женщина, 27 лет). Соотносят информанты собственную культурность с присутствием увлечений, которые субъективно определяются информантами в качестве культурных. *«Да, я считаю себя культурным человеком. Это проявляется в моих увлечениях»* (Информант 27, мужчина, 27 лет). Важную роль для подобной самоидентификации играет и эрудиция, наличие определённых знаний. *«Считаю, так как я ...сведуща в искусстве в определенной степени...»* (Информант 29, женщина, 37 лет).

При этом представители рабочего класса самокритичны и не считают себя полностью принадлежащими к сообществу культурных людей. *«Нет, обычный я. Не сказал бы, чтобы прямо культурный - с большой буквы»* (Информант 3, мужчина, 24 года). К тому же бывают и отклонения от общепринятой нормы, к примеру, в языковой сфере. *«Частично себя считаю культурным, ну, потому что не всегда себя культурно веду, матом иногда ругаюсь»* (Информант 6, мужчина, 24 года) и пр. Отмечают информанты и отсутствие возможностей для своего культурного роста. Наконец, идентифицировать себя с культурными людьми, опрошенным порой мешает отсутствие в их сознании чётких критериев культурности. *«Ну... не знаю, как отличить культурного от некультурного. Интеллигентным - да, считаю себя...Образованным - немного...»* (Информант 19, мужчина, 29 лет).

Между субъективным восприятием себя со стороны информантов и реальностью расхождений мало. Самооценки собственной культурной идентичности даны более чем строго. Рабочие себя не идеализируют, скорее пытаются доказать окружающим, что заслуживают уважения к себе со стороны общества. Исходя из данных анкетного опроса, следует, что людьми творческими считает себя лишь небольшая часть опрошенных (13%). Собственный уровень культурного развития оценивается доминирующим числом опрошенных положительно, что говорит об отсутствии конфликта культурной идентичности. Рабочий класс, по его собственному мнению, не способен играть ключевую роль в развитии культурной среды города. Стоит отметить, что у представителей рабочего класса достаточно развита социальная идентичность, акцентированная на причастности к окружающим людям из определённого круга общения. Так, вариант «хороший друг (подруга) и товарищ» выбрали 42% опрошенных (см. приложение 1, рис.1).

Культурное развитие предполагает формирование определённых личностных качеств. Личностные характеристики, которыми бы хотелось обладать представителям рабочей молодёжи представлены в приложении (см. Приложение 1, таблица 8). Подобные поисковые, нацеленные на перспективу запросы являют собой определённую трудность для сознания опрошенных молодых рабочих, поскольку фактически две трети из них (62%) не ответили на данный вопрос.

Среди предпочтительных желаемых качеств, прежде всего, названы нравственно-волевые качества: доброта, терпимость, трудолюбие, сила духа. При этом, анкетированные со средне-специальным образованием чаще упоминают трудолюбие, доброту, честность, силу духа, вежливость, тогда как опрошенные с высшим образованием - терпимость либо терпеливость.

Рассмотрев основные проявления идентификации рабочих в сферах их жизнедеятельности, перейдём к определению территориальной идентичности. Город определяется как «родной» в силу того, что индивид рождается здесь, или много лет живёт в своём городе, в результате чего развиваются социальные

связи личности, происходит процесс её социализации в обществе. *«Люблю его за то, что он родной, за то, что я здесь уже всех-всех знаю, столько друзей, воспоминаний, впечатлений»* (информант 2, мужчина, 24 года); *«В этом городе всё, что мне дорого и все, кто мне дороги. Да, я люблю этот город!»* (Информант 8, женщина, 23 года). Порой акцент ставится не на эмоции (любовь), а на привычке к месту жительства. *«Я не считаю его любимым или не любимым. Город как город – ничего особенного! Считаю его своим, конечно!»* (Информант 22, мужчина, 37 лет).

Есть и другие мнения по поводу восприятия города: *«Я довольно равнодушен именно к Тюмени...здесь все устоялось в жизни и ритме, но привязанности у меня нет к нему... Есть и лучше города. Почему бы не стремиться пожить в них?»* (Информант 5, мужчина, 24 года) и пр.

Патриотические чувства горожан к своей малой Родине определяют не только положительные оценки города Тюмени, но и выявление его недостатков, а значит и потенциальное желание сделать его лучше. Достоинства города Тюмени связаны с его природной составляющей: *«Люблю Тюмень! У нас природы много, есть на что посмотреть...»* (Информант 18, мужчина, 27 лет); *«...культурные места и особенно природа очень красивая, и не во всех городах можно легко пойти как в лес, так и на реку, озёра – они же у нас рядом!»* (Информант 20, мужчина, 27 лет). По данным анкетного опроса, большинство в целом удовлетворяет жизнь в городе, что свидетельствует о доминирующем положительном отношении к городу. В подтверждение этому, город Тюмень вызывает родственные чувства у доминирующей части рабочего класса, однако, достаточно большое количество опрошенных подчёркивает однообразие и отсутствие оригинальности у городского округа.

Город Тюмень известен в России и за её пределами своей добывающей отраслью промышленности, что является предметом гордости горожан. *«Большой восторг у меня вызывает промышленность, серые корпуса заводов, трубы...»* (Информант 2, мужчина, 24 года). К тому же город, для рабочего класса – источник работы и развлечений. *«В городе мне нравится достаточное*

количество рабочих мест, масса культурных и развлекательных заведений...» (Информант 20, мужчина, 27 лет).

Указываются и преимущества, которые имеет каждый город по сравнению с селом: *«Люблю этот город, хотя родилась в селе неподалёку. Тут молодёжи много, и он уже каким-то родным стал...»* (Информант 28, женщина, 30 лет). Любопытно, что некая провинциальность, свойственная многим городам, в восприятии информантов может выступать и его положительной стороной: *«А что нравится?... Не знаю... То, что это не мегаполис...Всё-таки движение транспорта более-менее в этом городе»* (Информант 27, мужчина, 27 лет). Положительные эмоции вызывают и сами горожане. *«Население нравится, люди интересные, заботливые, отзывчивые»* (Информант 8, женщина, 23 года).

Поскольку Тюмень ещё недавно был городом для молодых (по статданным, средний возраст тюменцев составляет 38 лет), рабочие хотят его видеть усовершенствованным и современным. Об этом же говорят цифры анкетного опроса. Прежде всего, для представителей рабочего класса важным является дальнейшее развитие рыночных отношений, усиление в них доли промышленного производства: *«Чтобы строились новые заводы, фабрики, открывались рабочие места...»* (Информант 8, женщина, 23 года). Интервьюируемые озабочены вопросом культурного будущего городского округа: *«Хотелось бы, чтобы город стал более что ли столичным, ну, с центром культурным, чтобы можно было повезти гостей сразу туда, чтобы с ребёнком, много где, можно было погулять...»* (Информант 28, женщина, 30 лет).

По мнению интервьюируемых, в городе должна появиться политическая стратегия социальной поддержки рабочего класса, главным образом, материальной и жилищной: *«Да, поддержка рабочего класса нужна, жильё доступное, а остальное будет уже само собой...»* (Информант 3, мужчина, 24 года); *«Снижения цен хочется на продукты, подъёма зарплаты...»* (Информант 19, мужчина, 29 лет).

Ответы опрошенных позволяют выделить социальные особенности, выделенные для исследования и определить степень их престижности в глазах представителей рабочего класса, что переводит свойственные опрошенным социальные представления в ранг их социальных ожиданий и придаёт им параметры программные и сценарные.

Деловым и активным центром города, по мнению информантов, является Центральный район Тюмени. *«Жители Центрального района лучше живут. Это самый новый район, динамично развивающийся, обладающий инфраструктурой и т.п.»* (Информант 2, мужчина, 24 года). Существует некий стереотип, что население данного района является более материально обеспеченным, нежели остальные горожане. Экологически чистым, спокойным районом признаётся Ленинский район.

Центральный район Тюмени считается некоторым подобием культурного центра города. *«Старый город – мрачный серый, порой мне Питер напоминает, особенно после дождя весной или осенью. Но это центр. В нём всё есть: и куда сходить, и где развлечься, отдохнуть....»* (Информант 22, мужчина, 37 лет).

Ответственность за проблемы города несёт, согласно мнениям информантов, прежде всего, городская власть. Следовательно, инициатива, по мнению участников интервью, должна идти «сверху», население в данном случае больше является не исполнителями, а потребителями услуг сфер городского обслуживания: *«Хочу, чтобы городская Дума думала о всех жителях, а не только о себе...»* (Информант 25, мужчина, 27 лет).

Таким образом, характерными особенностями отношения опрошенных к городу являются следующие факты.

Первое – взаимозависимость поведения горожан и уровня их идентификации с городом: чем ближе для информанта город, тем меньше дистанция между ним и индивидом, тем более выражено стремление к его усовершенствованию.

Второе: социальная активность и осознание ответственности рабочими за судьбу города наблюдается, однако сами информанты не видят способов её реализации, что в целом подтверждает данные, полученные в анкетировании.

Третье: в целом опрошенные испытывают пессимистические настроения относительно перспективы развития города, не видя целенаправленности и системности в действиях органов городского управления и самоуправления. Население городов объединяет рассогласованность идеальных представлений (горожан Нижнекамска и рабочих Тюмени) о городах и их настоящим состоянием.

Интересен взгляд экспертов – самих рабочих, интервью с которыми проводилось в рамках данного исследования, о влиянии социального самочувствия на их образ жизни. Город, по их мнению, такая структура учреждений и такое жизненное пространство, которые способствуют социальному и культурному развитию рабочих (см. программу экспертного исследования, приложение 3). Для этого существуют определённые предпосылки и условия. Первое из них - развитая промышленная база как источник трудоустройства выпускников технических специальностей. Здесь заметно некое отличие от позиции рабочих, опрошенных письменно: в большинстве своём рабочие не считают, что город Тюмень является источником профессионального становления.

Второе условие - богатая природная среда: *«А так у нас хороший город. Есть и набережная вдоль Туры, и лес рядом...»* (Информант 1, председатель СМС ООО «СТСК», 27 лет), с чем опрошенные рабочие в целом согласны.

Третье условие – развитая система досуговых учреждений, общественно-политических организаций, считают эксперты. И в данном случае анкетный опрос показал, что именно недостаточной развитостью досуговой сферы не удовлетворена немалая часть рабочего класса.

ТюмГУ и ТюмГНГУ: *«Если бы у нас не было ТюмГНГУ, не знаю, что было бы... У нас бы большой отток молодёжи был»* (Информант 11, председатель

СМС на ООО «СТСК», 26 лет), о чём опрошенные рабочие не говорили вообще.

Таким образом, позиция тех, кто руководит рабочим классом в разных сферах его жизнедеятельности, далеко не во всём и не всегда совпадает с мнением самих рабочих, что характеризует ситуацию с реализацией социального потенциала последних.

Выявленные в исследовании особенности образа жизни рабочего класса свидетельствуют о системном характере ценностных ориентаций и соответствующих им поведенческих проявлений рабочих. Данная социальная группа представляет собой социальный субъект, ведущий в целом здоровый образ жизни, нацеленный на добросовестный, качественный и по возможности инновационный труд, сопровождаемый достойным заработком; благоприятные условия жизни и деятельности на производстве; собственное инновационное развитие, самосовершенствование и повышение экономического статуса; имеющего созидательные способности и творческие навыки. В каждой из социальных сфер – семьи, быта, труда, культуры, досуга рабочий класс имеет различные комбинации традиционных и инновационных способов поведения.

Поскольку городской образ жизни являет собой исторически сложившуюся социальную подсистему в городской системе и знаменует качество и направленность жизнедеятельности того или иного социального субъекта, то относительно рабочего класса можно говорить как о слое, чей образ жизни соответствует общепринятому. При этом, как показало исследование, социальному развитию рабочих препятствуют общая дезорганизованность и падение культурных стандартов в российском обществе, отражающиеся на личностном и культурном ресурсе рабочего класса.

Подтвердилась выдвинутая в исследовании гипотеза о том, что социальное самочувствие включает в себя ряд идентичностей, в том числе и тех, которые знаменуют, к примеру, как семейный, нравственно безупречный образ жизни, когда моральное и материальное благополучие является одной из важнейших жизненных целей, так и асемейный, гедонистический образ жизни.

2.3. Социальный статус рабочего класса в контексте его социального самочувствия

Будущее непосредственно связано с качественным и количественным развитием квалифицированной рабочей силы. Между тем, как показывает опыт, существует противоречие между общественной необходимостью в наличии данной социальной группы и не совсем благоприятными объективными условиями для её социального развития. В связи с этим актуальным становится изучение мнений экспертов, непосредственно контактирующих с представителями рабочего класса и не входящих в данную совокупность, относительно перспектив развития рабочего класса как социальной группы.

Остановимся на самом понятии социального статуса рабочего класса. Ж.Т. Тощенко указывает, что социальный статус – это позиция, занимаемая человеком в обществе [103]. При этом основанием достигаемого статуса является, как правило, должность или профессия. Последняя составляет общий показатель, определяющий такие критерии как авторитет, престиж, власть. Среди прочих – такие характеристики социального статуса как материальное положение, стартовые возможности индивида, способность выбора и смены статуса, поведенческий стиль, определённая структура ценностей [103].

Р. Мертон считал, что индивид обладает несколькими социальными статусами, или спектром статусов: совокупностью главного статуса и набора статусов (семейного, профессионального, статуса в различных малых группах). При этом главный статус определяет образ жизни, поведение, ценности, окружение и в принципе должен совпадать с субъективной позицией и оценкой других людей [37]. И, как указывает К. Забелин, социальный статус рабочего не ограничивается лишь отношением к определённому материальному

положению и обладанием собственностью, а дополняется определённым мировоззрением и «характеристикой сознания» [37, с.11].

Социальный статус рабочего класса трактуется как социальное положение рабочих в пространстве социальных связей, их социально-экономическая и профессиональная позиция в стратифицированной системе социума, поведенческий стиль, тип жизнедеятельности, анализируемые в различных социальных средах - семейной, бытовой, трудовой, культурно-досуговой. Ему соответствует набор определённых ценностных установок, общественный стереотипный образ социальной группы, свидетельствующие об определённой степени престижности данного статуса.

Для изучения оценки специалистов в области взаимодействия с рабочим классом его социального статуса проведено экспертное полустандартизированное интервью с использованием открытых вопросов. В роли информантов (n=30 чел.) выступили сотрудники отдела государственной службы и организационной работы Главного управления строительства Тюменской области, Профсоюза Работников Строительства и Промстройматериалов г. Тюмени, Тюменской территориальной организации общероссийского профсоюза работников автотранспорта и дорожного хозяйства, сотрудники аппарата управления ООО «Сибирская Торгово-Строительная компания». Тип выборки – отбор по методу «снежного кома», методу взаимной коллективной оценки [24, с.139], документальному [35, с.201] выбору как варианту объективного отбора [35, с.201]. Результаты эмпирического исследования социального статуса рабочего класса.

О социальных ценностях, свойственных сознанию рабочего класса в их повседневной жизни. Согласно мнениям экспертов, первостепенными в сознании рабочего класса являются витальные ценности, удовлетворяющие необходимые жизненные потребности; на втором месте оказалась потребность в самоутверждении (карьерном росте); на третьем - гедонистические ценности; на последнем – потребность в самовыражении, творчестве. Из этого следует,

что общее представление о рабочем классе в оценках экспертов в целом соответствует его самоопределению.

«Ну, тут всё просто...Потребности рабочего класса не изменились ни с того времени, как предприятие строилось, ни потом. Основная потребность – это жильё. На втором месте, не секрет, зарплата... И профессиональное продвижение, рост тоже важны для рабочих... Ну и досуг - это тоже важно...» (Информант 1, Председатель СРС¹ ООО «СТСК», 37 лет). При этом, как подчёркивают эксперты, представители рабочего класса готовы пожертвовать своим профессиональным статусом ради высокой заработной платы. Неслучайно на рабочих должностях работает немалая часть рабочих с высшим образованием, принявших участие в исследовании.

Подчёркивается стремление рабочего класса к обретению жизненного комфорта в городских условиях, что относится к витальным ценностям и говорит о воздействии специфики современной городской жизни на их сознание и поведение.

Актуальной остаётся потребность повысить должностной и профессиональный статус, поскольку непрестижность рабочих специальностей продуцируется образами, пропагандируемыми СМИ, рыночными механизмами развития российской экономики. Катализатором восхождения по карьерной лестнице для рабочего класса является, как следует из данных интервью, «получение высшего образования», а субъектом, конструирующим данную потребность, - руководители цехов, сотрудники союзов рабочих специалистов. Несмотря на указанные факты, отношение рабочего класса к получению образования противоречиво: с одной стороны, они понимают данную необходимость, с другой – готовы идти на этот шаг только при условии видимой и перспективной выгоды.

По мнению экспертов, желание обретения материальных благ и удовлетворения насущных потребностей сопровождается у рабочего класса

¹Союз рабочих специалистов

нежеланием проявлять соответствующие упорство и усилия. Информантами отмечается закономерность: рабочим *«хочется всего и сразу»*. Можно выделить такую особенность целевых потребностей рабочего класса как его желание сиюминутного счастья и комфорта. Одновременно эксперты видят наличие значительной социальной активности у рабочих: *«Сейчас рабочие, так или иначе, стремятся быть успешными, в чем-то быть особенными – будь это личное научное открытие или выполненный трудный трюк... Пытаются быть активными везде...»* (Информант 7, Сотрудник отдела государственной службы и организационной работы Главного управления строительства Тюменской области, 25 лет). Следует заметить, что подобный оптимистичный взгляд на рабочий класс и признание его пассионарной роли в преобразовании общества не свойственно массовому общественному сознанию.

Различия социальных установок рабочего класса в социально-культурной сфере эксперты объясняют уровнем их образования. К примеру, информанты говорят: *«Люди со средне-специальным образованием отличаются от тех, кто получил высшее - по этикету, по культуре, ценностям»* (Начальник отдела государственной службы и организационной работы ГУС ТО, 40 лет). При этом фактором отсутствия амбиций является не только образование, но и функции, выполняемые на рабочем месте. Так, по поводу свободного времени рабочих, информант 15 (Специалист по социальному развитию ООО «ССТК», 28 лет) отмечает: *«Это какое-то расслабленное состояние, многим ничего не надо... Отработали на работе, потом домой...Хорошо, если своими делами позанимались...Отдых, бар какой-нибудь...»*. По мнению экспертов, подобный стиль жизни может привести к интеллектуальной и социальной деградации рабочих, и виной тому - коммуникативная среда, отсутствие сильных «лидеров», поддержки начинаний рабочего класса со стороны руководителей предприятий. Данная позиция совпадает с ответами рабочих, которые сообщали фактически то же самое.

Главными и необходимыми субъектами формирования «правильных» жизненных позиций и ценностей, по мнению информантов, выступают

профсоюзные организации в городе и на предприятии, сотрудниками которых являются они сами: *«Мы организуем работу так, чтобы замечали инициативных рабочих, чтобы те, кто как-то себя проявляет, не сидит в цеху восемь часов и не уходит сразу домой, а пытается чего-то большего достичь...»* (Информант 22, Эксперт отдела государственной службы и организационной работы ГУС ТО, 31 год). В то же время устные ответы самих рабочих говорят о другом – самым важным фактором формирования личностных установок и ценностей выступает семья.

Таким образом, социальные ценности рабочего класса – прежде всего производственные, профессиональные - отвечают его социальному статусу, однако нуждаются во всяческой поддержке и развитии системой управления на предприятии.

О поведенческих стратегиях рабочего класса. Рассмотрим обозначенные экспертами доминирующие образцы поведения рабочих.

1. В семейной и бытовой сфере представлены такие линии поведения:

- ориентация на создание семьи как необходимый этап после получения профобразования: *«...то есть в первую очередь, получив профессию, получив образование, рабочие начинают строить семьи...»* (Информант 20, Начальник отдела кадров ООО «Сибирская Торгово-Строительная компания», 35 лет);

- обеспечение социально-экономического благополучия семьи с помощью наиболее адаптивных вариантов жизнеустройства: *«основная масса молодых представителей рабочего класса живёт с родителями, что не всегда бывает удобно... никто не отменял ещё межпоколенческих взаимоотношений...»* (Информант 20, Начальник отдела кадров ООО «Сибирская Торгово-Строительная компания», 35 лет). Данная стратегия, согласно мнениям самих рабочих, проявляется скорее в стремлении к большему заработку для благополучия собственной семьи, чем в совместной жизни с родителями;

- тщательное планирование семьи, результатом чего являются сожительство и отсутствие стремления заводить детей: *«...сейчас, если они семейные, то они не стремятся заводить детей, а у кого есть дети, просто*

пытаются прокормить их...» (Информант 2, Зам. председателя СРС ООО «СТСК», 31 год). По данным интервью представителей рабочего класса, сожителство не является полностью одобряемой формой брака, поскольку не ассоциируется со стабильностью и ответственностью в сознании рабочих, что коррелирует с экспертными оценками.

2. В трудовой сфере присутствуют следующие образцы поведенческого стиля:

- ориентация на множественную занятость (подработки, увеличение продолжительности рабочего дня, участие в бытовом труде и т.д.) для того, чтобы обеспечить материальное и финансовое благополучие: *«...всем хочется кушать, у всех семьи, работают они, конечно, все много... Ну, если они видят смысла в своей работе, чем больше они работают, тем больше денег получают... Они будут на дополнительные работы идти... какими-то хозяйственными работами дополнительно занимаются...»* (Информант 22, Эксперт отдела государственной службы и организационной работы ГУС ТО, 31 год). Анкетный опрос показал, что подработки являются востребованными, но не для всех достижимыми ввиду неудовлетворительных производственных условий;

- миграционная стратегия в поисках высокой заработной платы (*«Рабочий класс готов покинуть свой город и в одиночку... и всё это только ради возможности заработать деньги...»*) (Информант 8, Председатель Тюменской территориальной организации общероссийского профсоюза работников автотранспорта и дорожного хозяйства, 35 лет). Мнения рабочего класса, напротив, отличаются патриотизмом, по данным анкетирования, уезжать из города планирует меньшая часть опрошенных;

- стремление к карьере в предельно короткие сроки параллельно с получением высшего профессионального образования: *«Высшее образование зачастую нужно для продвижения в карьере, чисто как «галочка»...»* (Информант 12, Инициативный член СРС ООО «ССТК», 24 года). Как уже

отмечалось, мнение экспертов и в данном случае не совсем совпадает с позициями рабочего класса;

- стратегия негативизма в отношении к рабочим должностям, физическому труду: *«...им очень сложно работать, потому что они посмотрелись на своих родителей, которые всю жизнь проработали, например, на заводе и практически так ничего и не добились в жизни. И делают вывод, что они так жить не хотят, хотят работать ...в фирмах, в офисах и в рекламе, в общем, загребать деньги и особо ничего не делать...»* (Информант 26, Инициативный член союза молодых специалистов на предприятии ООО «СТСК», 31 год);

- стратегия формального отношения к физической работе, воспринимаемой как временный этап трудовой деятельности: *«...процентов 50-60 трудятся ради трудовой книжки, чтобы быть руководителем, чтобы дальше уйти с предприятия... Или они приходят просто элементарно зарабатывать деньги»* (Информант 27, Инициативный член союза молодых специалистов на предприятии ООО «СТСК», 34 года). Суждения экспертов обозначают те процессы, которые были выявлены со слов самого рабочего класса, однако характер оценки достаточно критичный.

3. В культурно-досуговой сфере:

- ориентация на участие в спортивных, культурно-развлекательных мероприятиях: *«...потому что сейчас многие рабочие имеют высшее образование, такие же активные, также занимаются спортом, ходят в походы, участвуют в общественных делах...»* (Информант 13, Инициативный член СРС ООО «ССТК», 35 лет); *«... дают приглашения в театр «Ангажемент», в Тюменский драматический театр, и билеты, и театр пользуются большим спросом. Мы сами удивляемся, ...делаем рассылку - и у нас обрываются телефоны, всё разбирают. Но опять же те билеты, которые бесплатны...Если за деньги - уже не так охотно разбирают...»* (Информант 1, Председатель СРС ООО «СТСК», 37 лет). Данные интервью с представителями рабочего класса подтверждают, что рабочие стремятся к незатратным формам проведения свободного времени;

- ожидание материального поощрения участия в мероприятиях организации: *«...в нашем собственном опросе большинство... писали абсолютно стандартные ответы: это поход в кино, туда-сюда... Им неинтересно ничего, если не будет сделано бесплатно что-либо»...* (Информант 28, Начальник отдела развития ООО «СТСК», 36 лет);

- недостаточно активная позиция в общественной жизни, её направленность на удовлетворение минимальных культурных потребностей: *«...У них единственная цель – максимально заработать во всём и везде, досуг они себе не обеспечивают полностью. Работа, дом, во дворе посидеть, вот основная их позиция жизненная...»* (Информант 25, Сотрудник Отдела развития ООО «СТСК», 29 лет). Высказанные мнения адекватны суждениям самих опрошенных рабочих с поправкой на различия в статусах: исполнители, рядовые работники – с одной стороны, их общественные и иные руководители – с другой.

Таким образом, спектр поведенческих стратегий рабочего класса социально обусловлен, поддаётся учёту и анализу со стороны заинтересованных социальных структур, государственных и общественных организаций и в определённой степени управляем. Очевидно, что представители рабочего класса – это, прежде всего, социальные акторы профессиональной, производственной деятельности, и только потом – культурно-досуговой и семейной (в зависимости от отсутствия или наличия семьи), и важнейшим субъективным фактором их социальной и иной активности выступает мотивация к труду, который высоко оплачивается.

Рассмотрим выделенные экспертами факторы, формирующие статус рабочего класса в рамках различных сред социального пространства. С точки зрения стимулирования активности рабочего класса на производстве - это, во-первых, высокая заработная плата как условие работы на предприятии и карьерного продвижения, во-вторых, получение высшего образования представителями рабочего класса, в-третьих, активная коммуникативная и

социальная среда как инструмент формирования позиции в социальной, культурной, производственной жизни общества.

Фактором, понижающим социальную активность рабочего класса, является деятельность СМИ, выступающих в качестве транслятора образа успешного богатого человека, пропагандирующих несемейные ценности, гедонистические установки, стремление к развлечениям;

- период социализации рабочих в 90-е годы XX века: *«Сейчас рабочие – это в основном, все те, кто родились и выросли в конце 80-х начале 90-х годов XX столетия, когда был хаос в стране, когда позакрывались промышленные предприятия... Тот рабочий класс, который к чему-то стремился, он, понятно, ходил на какие-то мероприятия, ну а кто-то уходил в наркоманию...»* (Информант 10, Председатель профсоюза Работников Строительства и Промстройматериалов г. Тюмени, 50 лет);

- отсутствие необходимой квалификации, социальных связей, профессиональных перспектив, которые обеспечили бы стабильное экономическое существование рабочего класса: *«Если ты не имеешь больших связей, а амбиции не столь сильны, но есть потенциал, то, мне кажется, сложно заявить о себе...»* (Информант 21, Заместитель начальника отдела кадров ООО «Сибирская Торгово-Строительная компания», 34 года). Данная позиция также подтверждается и в ответах самих рабочих;

- отсутствие финансирования или недостаточное материальное сопровождение мероприятий организаций, инициатив, исходящих от рабочего класса;

- слаборазвитая инфраструктура культурных и спортивных учреждений и площадок при предприятии;

- слабая система стимулирования труда на рабочем месте;

- консерватизм работников старших поколений, их скептическое отношение к молодому поколению и его потенциалу;

- множественная занятость, сверхнормативная работа, занятие должностей, не соответствующих полученному образованию;

- появление собственной семьи как детерминанта снижения её социальной эффективности и инициативности: *«...Проработав на предприятии определённое время, уже остывают... Обзаваются семьёй, при этом получают должности... поэтому принимают меньше участия в общественных мероприятиях ...»* (Информант 15, Специалист отдела социального развития ООО «ССТК», 27 лет);

- воспитание в родительской семье с ориентацией на минимальную трудовую активность в трудовой сфере, равнодушное отношение к ценностям культуры и самообразования;

- безынициативность рабочего класса, отсутствие мотивации активности в различных сферах жизнедеятельности: *«Если человек хочет найти здесь что-то, он находит. Если человек не хочет ничего делать, тогда неважно, где и как ...»* (Информант 29, Заместитель ген. директора по экономическим вопросам, 33 года). Практически все факторы имеют объективный характер и не зависят от социальных установок и намерений самого рабочего класса.

Социальный потенциал современного рабочего класса. Социальный потенциал рабочего класса – это способности и возможности рабочего класса к существованию в социуме, взаимодействию с его культурной средой и социальными институтами, к созданию материальных и духовных ценностей. Социальную среду можно исследовать через понятие социального капитала, осмысленного П. Бурдьё [15]. Согласно его концепции, существует три вида такого капитала: экономический, социальный и культурный.

В целом мнение экспертов сводится к тому, что рабочий класс – это залог будущего экономического развития города и, соответственно, его предприятий, а потому данная социальная группа играет значительную роль в социуме. *«Рабочие всегда играют весомую роль в любом коллективе, а в особенности на промышленном предприятии...»* (Информант 13, Инициативный член СРС ООО «ССТК», 35 лет). Данная позиция частично совпадает и с субъективным самоопределением рабочего класса.

При этом эксперты осознают, что действия властей и системы управления предприятиями, как и условия их экономического развития, не всегда способствуют формированию активного, творческого, грамотного и стабильно развивающегося рабочего класса. *«Конечно, без рабочего класса город развиваться не будет, только это не совсем понимают власти и руководители предприятий»* (Информант 19, Зампредседателя Тюменской территориальной организации общероссийского профсоюза работников автотранспорта и дорожного хозяйства, 37 лет). Следствие данного обстоятельства – отсутствие веры среди большого числа опрошенных в значимость собственной социальной группы.

Эксперты выделяют ряд типовых поведенческих моделей в среде рабочего класса:

- креативные представители рабочего класса, как необходимое условие развития организации в конкурентном рыночном обществе: *«Рабочий класс играет важную роль... Рабочие – это определенное развитие, это активность, креативность, сейчас везде нужна креативность. Креативность становится более приемлемым качеством, чем стабильность, чтобы выжить в этом конкурентном рынке, и рабочие к этому располагают...»* (Информант 11, Начальник отдела государственной службы и организационной работы ГУС ТО, 40 лет). В данном случае творческие качества являются социально одобряемыми и в соответствующих средствах массовой информации, и в институте рынка, и в системе управления производством;

- рабочий класс как основной производитель материальных благ, что, по сути, определяет его роль как первостепенного в развитии города;

- спортивный рабочий класс: *«... в спорте-то у нас полно выдающихся... именно выдающихся молодых... Статистика говорит о том, что были и чемпионы России, мира по плаванию, бегу...»* (Информант 23, Председатель союза молодых специалистов на предприятии ООО «СТСК», 28 лет). Данное утверждение противоречит результатам количественного опроса;

- рабочий класс как отражение трансформационных процессов общества, его сознание меняется в зависимости от социальных преобразований;
- рабочий класс как фактор развития культурной жизни города (позиция самих опрошенных представителей рабочего класса противоположна);
- рабочий класс как политический аутсайдер, его влияние в политической жизни невысоко.

Участниками исследования отмечены различные качества и способности рабочего класса, которые, однако, свойственны не всем:

- активность рабочего класса в жизни профсоюзных организаций как проявление равнодушия к собственной роли на предприятии: *«Среди рабочих есть такие, которые ... и на рабочем месте успевают, и по профсоюзной линии какие-то мероприятия проводят...»* (Информант 1, Председатель СРС ООО «СТСК», 37 лет);

- незакомплексованность, способность к экспромту: *«Например, к нам не так давно начал ходить парень 22-х лет, так он меня удивил сразу. Когда на первой оперативке начал выдвигать идеи по поводу первомайской демонстрации, не скромничал и не боялся критики ...»* (Информант 9, Сотрудник Тюменской территориальной организации общероссийского профсоюза работников автотранспорта и дорожного хозяйства, 38 лет);

- способность к материальному творчеству в трудовой и культурной сфере: *«По карьере его начали поднимать, потому что он очень умный перспективный человек. ... Технику разную чинил, собирал. Это очень серьёзный труд!»* (Информант 2, Зам. председателя СРС ООО «СТСК», 31 год);

- увлечение различными видами спорта, туризмом;

- стремление к здоровому образу жизни: *«...ну, вот у меня есть пример рабочего. Он не пьёт, не курит... Не надо говорить, что рабочие одинаковы: наработался, устал - физическая работа! Пришёл домой и напился...»* (Информант 23, Председатель союза молодых специалистов на предприятии ООО «СТСК», 28 лет);

- наличие организаторских способностей: *«Ко мне недавно парень приходил, сам он рабочим на предприятии у нас работает, а организует третий год подряд фестиваль анимации в нашем городе...»* (Информант 18, Зампредседателя Профсоюза Работников Строительства и Промстройматериалов г. Тюмени, 32 года);

- целеустремлённость как механизм обретения финансовой стабильности: *«...во-первых, есть стремления в будущем улучшить своё благосостояние, есть стремление улучшить жизнь в городе и в стране в целом...»* (Информант 20, Начальник отдела кадров ООО «Сибирская Торгово-Строительная компания», 35 лет).

Чтобы выявить потенциальные возможности рабочего класса был задан вопрос: *«Если бы у Вас была возможность, что бы Вы сделали для города Тюмени?»*. Как показывают данные интервью, в целом рабочий класс занимает активную позицию по вопросу о реконструкции города. Представители рабочего класса стремятся к созданию экологически безопасного города, о чём было сказано выше: *«Я бы почистил бы его от мусора, город бы стал чище...»* (Информант 3, мужчина, 24 года); ориентируются на развитие производственной инфраструктуры: *«Я бы постарался обеспечить жителей рабочими местами с достойной зарплатой, хотел бы, чтоб жильё было более доступным...»* (Информант 20, мужчина, 27 лет), развитие спорта в городе: *«Я бы внёс идею развития массового спорта...»* (Информант 25, мужчина, 27 лет) и его внешнего облагораживания: *«Участие в субботниках, посадке деревьев, по мере возможности в благотворительности, украшать город рисунками...»* (Информант 29, женщина, 37 лет).

Есть и те, кто придерживается позиции равнодушного, пассивного отношения к городу: *«Да ничего! Мне кажется, это не моё дело, даже думать об этом не хочу...»* (информант 2, мужчина, 24 года).

Следует отметить, что выше перечисленные экспертами качества также не противоречат данным исследований социальных ценностей и представлений рабочего класса.

Раскрывая позиции экспертов по поводу вопроса о типовых моделях поведения рабочего класса и его социальном статусе, обратимся для сравнения к данным анкетного опроса по той же самой проблеме. Как показал опрос, положительное отношение собственная социальная группа вызывает лишь у трети опрошенных, что говорит о низкой оценке своего социального статуса. Особенности самоопределения испытуемых отражены на Рис. 5 приложения 1.

В основном рабочий класс представляются респондентам в качестве одного из главных источников экономического развития (29%), и их экономический потенциал выходит на первый план среди прочих, что соответствует экспертному мнению. Согласно данным исследования ИС РАН, рабочий класс оценивает собственный статус с позиции значимости труда для общества, при этом неуважительное отношение государства и окружающего социума не соответствует его самооценке и не способствует его социализации как действенной экономической подгруппы рабочего класса [31]. Данным фактом можно объяснить и то, что часть опрошенных (19%) убеждена, что рабочий класс играет незначительную роль во всех сферах городской жизни.

С данной оценкой коррелирует недовольство со стороны опрошенных политической и экономической сторонами жизнедеятельности города Тюмени, что говорит о тесной взаимосвязи состояния дел в городе и социальной идентичностью самих рабочих. При этом среди опрошенных мужчин сторонников данной позиции больше (22%), чем среди женщин (15%).

На третьем месте по числу выборов оказался *трудовой и инновационный потенциал* рабочего класса: 16% анкетированных указали вариант «рабочие способны изменить отношение к труду, способы производства, формы взаимоотношений с руководством». Радует то, что в возрастной категории до 20 лет доля опрошенных, разделяющих эту позицию, выше (24%), и это та группа, на которую следует направить максимальную активность административных и общественных структур на производстве.

Демографический потенциал (установка на создание семьи) фиксируется у 13% опрошенных. Здесь наибольшее число выборов достигается в возрастной подгруппе от 21 года до 25 лет (18%) - то есть у лиц, находящихся в предбрачной стадии социализации.

Небольшое число участников анкетирования (11%) подтверждает способность рабочего класса играть важную роль в развитии спортивной жизни города. Однако очевидно, что для самих рабочих регулярные занятия спортом малодоступны, откуда и довольно сдержанное отношение к данной сфере приложения сил.

Трудовые традиции как источник производственной активности рабочего класса отметили только 9 % респондентов, и чаще всего это опрошенные старше 25 лет, то есть наиболее квалифицированные.

Рабочего класса быть инициаторами культурно-досуговой деятельности (7%) и выполнять миссию хранителя и транслятора патриотических ценностей (4%). Становится очевидным противоречие между довольно высоким уровнем идентификации рабочего класса с родным городом, собственным местом жительства, реально переживаемым чувством патриотизма и весьма слабым проявлением данной ментальности в конкретных жизненных ситуациях.

Неудивительно в этом плане то, что немалая часть опрошенных (16%) затруднилась ответить на поставленный вопрос о роли собственной социальной группы. Очевидно, что проблема самоопределения является неактуальной для части рабочего класса и не затрагивает глубоко его сознание. Можно предположить, что для этой социальной группы свойственны не только личностная неопределённость, но и некоторая доля социальной апатии. Наряду с этим присутствует «навязанный» городской властью, общественными организациями и в определённой мере СМИ статус (или образ) рабочего как экономически активной группы населения.

Эксперты выделяют социальный потенциал рабочего класса, который, с их точки зрения, целиком и полностью зависит как от обстановки в стране, так

и от конкретных условий – социально-политических, социально-экономических и социально-культурных, которые существуют в данном конкретном регионе.

Исходя из анализа ответов экспертов, сформулированы особенности социального статуса рабочего класса города Тюмени. Город, в целом, как жизненное пространство рабочего класса является плодотворной базой развития трудовой производственной деятельности. При этом, препятствиями являются как субъективные (низкая социальная активность определенной части рабочего класса, превалирование материальных ценностей в сознании рабочего класса), так и объективные причины (отсутствие повсеместного содействия со стороны производственной администрации в решении социальных, культурных и экономических проблем рабочего класса).

Положение рабочего класса может измениться при условии трансформации социальных и культурных ценностей в российском обществе, в чём эксперты убеждены. Только отход от потребительских установок может способствовать формированию инициативных, социально - ответственных поведенческих стратегий рабочего класса. В целом будущее развитие рабочего класса в трудовой деятельности оценивается оптимистично. Благополучие всех остальных социальных сред деятельности рабочего будет зависеть от экономической составляющей, помощи руководства города (области) и субъективного фактора - активности самого рабочего класса.

Согласно мнениям экспертов, главная социальная роль рабочего класса - это развитие экономики города. Рабочий класс обладает рядом способностей к изменению социального пространства, что возможно только при создании благоприятных условий со стороны руководителей предприятий и городских властей. Однако данная социальная группа, по экспертному мнению, является политическим аутсайдером. Для действий рабочего класса характерно следующее: рассогласование между образами успешных людей, которые ему навязываются СМИ и окружением, а так же реальностью, в которой он существует.

Мнения экспертов позволили выявить определённый спектр доминирующих ценностей рабочего класса. Первостепенной установкой является желание рабочих максимально комфортно обустроить своё жизненно-бытовое пространство. За ним следует стремление к получению образования, карьерному росту, что лежит в основе потребности самоутверждения. Следом за данным уровнем ценностных ориентаций следуют релаксационные установки - развлечения, путешествия, посещение культурно-досуговых учреждений. Затем возникает стремление к творчеству, что образует позицию самовыражения.

Социальный статус рабочего класса в социуме можно охарактеризовать следующим образом.

1. Социально-экономический статус (материальное положение, должность) - промежуточный между благополучным и неблагополучным;
2. Тип жизнедеятельности - активный и пассивный, в зависимости от индивидуальных и социальных качеств представителя рабочего класса;
3. Система ценностей и поведенческий стиль в разных социальных средах - совокупность материальных, витальных и идеальных ценностей, проявляющаяся в стремлении к созиданию;
4. Социальный статус – устойчивый, средний;
5. Социальные и культурные возможности – невысокие.

В целом гипотеза о том, что рабочий класс занимает особое место в социуме, характеризуется высоким трудовым потенциалом и имеет культурный и демографический потенциалы развития, подтвердилась.

2.4. Роль управления в социальном самочувствии рабочего класса

Систематические исследования социального самочувствия рабочего класса являются одним из методов выявления и своевременного реагирования

на проблемы, позволяют постоянно отслеживать меняющиеся с течением времени потребности рабочего класса, определять точки наибольшего социального напряжения и проводить программу действий, преодолевающих имеющиеся в социальной сфере негативные явления. Знание результатов мониторингового исследования социального самочувствия оказывается незаменимым в практике управления социальными процессами на предприятии и в регионе, в определении приоритетов социальной политики, в прогнозировании периодов нарастания неудовлетворенности рабочего класса и экспертизе потенциальной конфликтности принимаемых социальных, экономических и политических решений.

Основываясь на теоретических подходах к формированию социального самочувствия, а так же на основании результатов проведенного исследования, сформулированы и предложены рекомендации по управлению социальным самочувствием рабочего класса на предприятии.

1. Создать условия для самореализации рабочего класса и воплощения им собственных идей, т.е. совершенствовать систему адаптации и поощрения рабочего класса.

2. Стимулировать труд рабочего класса посредством регулирования тарифов заработной платы, т.е. ее дифференцирования: установить зависимость дохода не только от уровня квалификации работника и количества произведённого, но и от его качества.

3. В целях развития среди рабочего класса солидаристических ценностей и формирования более слаженной и творческой работы, не только проводить с трудовым коллективом регулярную и тщательную разъяснительную работу, но и организовывать мероприятия, способствующие реализации, заданных целей.

4. С помощью СМИ (многотиражной прессы) повышать престижность рабочих специальностей в глазах общественности: публиковать результаты соревнований, статьи, освещающие те или иные достижения в области рабочего класса.

5. Улучшить систему привлечения молодёжи на предприятие. Следует предпринять все усилия для удержания в городе высококвалифицированных молодых кадров. Предприятие должно иметь кадровый резерв, который обязательно должен включать в свой состав молодёжь. Следует установить и прочные связи между учебными заведениями и предприятием, т.к. это вопрос развития индустриального производства в российском государстве.

6. Обеспечение жильём от предприятия. Этот фактор управления социальным самочувствием рабочего класса, позволит снизить текучесть кадров, будет стимулировать их трудовую деятельность.

7. Активизировать досуговую деятельность на предприятии, например, создать клубы по интересам и всевозможные секции. Основой данной политики должны стать: 1) увеличение количества досуговых секций на предприятиях и культурных учреждений при них, а также их финансовая доступность для рабочего класса; 2) создание свободных интерактивных площадок для организации разного рода тренингов, познавательных встреч; 4) активное взаимодействие городских организаций и профсоюзов на предприятии; 5) организация общих спортивных и культурных мероприятий для всех предприятий города и проведение соответствующей агитации среди рабочего класса.

8. Развивать службу социально-психологической помощи, к примеру, в брачно-семейной сфере. Самым первостепенным в оптимизации семейных отношений рабочих должно быть решение *жилищного вопроса*. Данные действия будут стимулировать – для государства - повышение значений брачности и рождаемости, а для самого рабочего класса – появление чувства уверенности в себе. Предполагаемым вариантом решения проблемы является предоставление земельной площади от предприятия. Доступность получения жилой площади стала бы фактором снижения уровня миграции рабочих в другие города. То же самое можно сказать и о детских садах, число которых не в полной мере потребностям города и не «привязано» к определённым предприятиям. Также необходимо создание удобной детско-юношеской

социальной инфраструктуры, которая позволит воспитывать детей дошкольного и школьного возраста с меньшим количеством проблем.

9. Содействовать развитию увлечений и интересов рабочего класса:

- сокращение рабочего дня для участников социокультурных мероприятий предприятия с сохранением их заработной платы;
- активная финансовая поддержка культурных, спортивных и научных мероприятий, организованных лидерами профсоюзов на предприятии;
- развитие системы морального поощрения за участие рабочих в мероприятиях организации;
- организация собраний для свободного обмена мнениями в профессиональной среде по поводу жизнедеятельности предприятия;
- создание возможностей для реализации собственных инициатив рабочего класса. Но при этом, что многое зависит от инициативы самого рабочего.

Исходя из сформулированных рекомендаций по управлению социальным самочувствием рабочего класса, следует вывод, что главными субъектами формирования ценностей культуры среди рабочего класса являются СМИ, семья и круг общения.

Применение указанных рекомендаций на практике, позволит руководству организации управлять социальным самочувствием рабочего класса. Изменения коснутся культурно-досуговой жизни, что будет сопровождаться увеличением числа заинтересованных и равнодушных к культурным ценностям людей. Предполагается, что при обретении рабочим классом экономической стабильности институт семьи будет возрождён и станет основой психологического комфорта жизнедеятельности рабочего класса, ориентированного на одно-двудетность. Изменения в области образовательной сферы определяют появление грамотных, честных и ответственных кадров. Возрастёт уровень компьютерной грамотности среди представителей рабочего класса, что, безусловно, является продуктом наступившего века компьютеризации.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Престиж рабочего класса как социального слоя в информационном обществе XXI века снижается по объективным причинам: на смену работникам физического труда приходят служащие офисов, менеджеры различных профилей, специалисты в области информационных технологий. Ситуация развития современного рабочего класса характеризуется тем, что его социальный потенциал не оценивается в должной мере. Прежде всего, данная ситуация характеризует сферу труда, которая должна выступать как источником средств существования рабочего класса, так и площадкой для проявления его творческих, образовательных, профессиональных навыков и способностей.

Социальное самочувствие – сложная интегрированная социально-психологическая характеристика субъекта социального действия (общественного класса, профессиональной группы, работника), основывающаяся на его саморефлексии взаимодействия с общественной средой и проявляющаяся в определенном отношении (в самооценке) к различным аспектам собственной материальной и духовной жизнедеятельности.

Социальное самочувствие выступает компонентом в системе регуляции поведения рабочего класса: оно как эмоционально-установочное состояние формируется на основе восприятия и оценки среды жизнедеятельности рабочего человека и определяет принятие жизненно важных решений.

Социальное самочувствие рабочего человека определяется не только доминированием той или иной социальной сферы его жизнедеятельности (семьи, производственной организации и т. д.), но и уровнем субъектности рабочего человека. При этом рабочий человек в наибольшей степени проявляет свою субъектность в самой значимой для него, доминирующей сфере жизнедеятельности.

Социальное самочувствие отражает взаимодействие двух, наиболее значимых для человека, сфер общественной жизни: бытовой, повседневной, с одной стороны, и трудовой сферы, с другой.

Исследование доказало: рабочий класс – это динамичная экономическая группа населения, потенциальный источник производственного развития, занимающаяся преимущественно созданием материальных благ или оказанием производственных услуг, которые являются как источником дохода, так и, в отдельных случаях, площадкой для реализации ею своих профессиональных способностей. Основными функциями рабочего класса являются производственно-экономическая, сохранения культурного наследия производственных рабочих; стабилизационная.

В структуре ценностей рабочего класса равнозначны позиции витальных ценностей (жизнь, её качество), ценности экономической независимости, с одной стороны, и ценностей социальных - семьи, любви близких людей, с другой. При этом трудовая занятость и доходы от неё, а также сопутствующая ей активность как норма жизни, и есть инструмент обеспечения комфортной повседневной собственной жизни и жизни членов семей рабочего класса.

Характерные качества и способности рабочего класса - это трудолюбие и профессионализм; ответственное исполнение семейных ролей, роли друга и товарища, в основе своей коллективистических.

Представители рабочего класса обладают инновационным потенциалом, однако для его проявления и развития объективные условия не созданы. При этом часть представителей рабочего класса ориентирована на участие в трудовых инновациях на своём предприятии - в процессе организации труда или в применении новейших технологий. На конструирование подобных установок влияют особенности первичной социализации рабочего класса, сложившиеся в обществе традиции - ориентации на семью, детей, а также и изменения социальной среды, в которой всё более заметное место занимают материальные и гедонистические ценности.

Выявлены расхождения между идеальными представлениями о желаемом образе жизни и реальным положением рабочего класса в социуме. В большей степени ожидаемое и действительное разнятся в сфере семейно-бытовой и производственной, где главными проектируемыми элементами трудовой среды являются высокий доход, возможности включения в инновационные процессы, благоприятные условия труда и более оптимальная его организация. Не получая ожидаемого, рабочий класс выбирает стратегию поиска альтернативных источников дохода с менее качественным, но более высоко оплачиваемым трудом. Досуговые ограничения объясняются объективными причинами - недостаточностью финансовых средств и временных ресурсов, а также и субъективными - личными качествами и поведенческими стратегиями, не способствующими конструктивному времяпрепровождению, однообразным коммуникативным окружением.

В результате изучения социального самочувствия рабочего класса в контексте его социальной роли в процессе социальных изменений, наличия социального потенциала развития рабочего класса в самых разных сферах жизнедеятельности, получены следующие выводы:

1. Рабочий класс есть социально-демографическая группа, особая профессиональная группа социума, занятая преимущественно производственным трудом, что в условиях рыночного и постиндустриального общества предопределяет её невысокий социальный статус в городском социальном пространстве, при этом рабочие являются объектом воздействия социального самочувствия.

2. В иерархии ценностей рабочего класса наиболее значимыми выступают ценности витальные, профессиональные и семейно-родственные, уступая ценностям самообразования и культурного развития, что обуславливает основные поведенческие стратегии - самосохранительную, профессионально-трудовую, фамилистическую и досуговую.

3. Образ жизни рабочего класса, определяемый как состояние интеграции и взаимовлияния определённых элементов - потребностей и мотивов;

способностей и навыков; типов и способов жизнедеятельности, поведенческих стратегий субъектов в различных социальных сферах, отличается ориентациями на сохранение здоровья, добросовестный, качественный и по возможности инновационный труд, повышение экономического статуса, что характеризует данную социальную группу как имеющую социальный ресурс и отвечающую потребностям городского социума.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Распоряжение Правительства РФ от 18 декабря 2006 г. № 1760-р [Электронный ресурс]. URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/90356/> (дата обращения: 11.03.2016).
2. Российский статистический ежегодник 2010. - М., 2010. – С. 6. URL: <http://www.gks.ru> (дата обращения: 15.12.2015).
3. Агеева, Е.Ю. Город как социокультурное образование: функционально-типологический анализ: дис. ... док. филос. наук: 24.00.01 / Агеева Елена Юрьевна. – НН., 2005. - 355 с.
4. Азюковский В.А. Краткий политэкономический толковый словарь / В.А. Азюковский.
5. Архангельский, В.Н. Репродуктивное и брачное поведение [Текст] / В.Н. Архангельский // Социологические исследования. – 2013. - №2. – С. 129-136.
6. Баранова, Т.С. Психосемантические методы в социологии [Текст] / Т.С. Баранова // Социология: 4М. - 1993-94. - №3-4. - С. 55-64.
7. Баньковская, С.П. Эрнст Бёрджесс [Электронный ресурс] // Современная американская социология. - М., 1994: Электронная библиотека. URL: <http://www.twirpx.com/>(дата обращения: 24.01.2016).
8. Бедаш, Ю.А. Концепция социального пространства Анри Лефевра [Текст] / Ю.А. Бедаш // Вестник ТГПУ. – 2012. - №11(126). - С. 219-224.
9. Беленький, В.Х. Рабочий класс как объект социологического анализа [Текст] / В.Х. Беленький // Социологические исследования. - 2003. - №1. - С. 29-37.
10. Бергер, П. и Лукман, Т. Социальное конструирование реальности. Трактат по социологии знания [Текст] / П. Бергер, Т. Лукман. – М.: Медиум, 1995. - 323 с.

11. Бессокирная, Г.П. Динамика ценности и мотивов труда рабочих [Текст] / Г.П. Бессокирная // Социологические исследования. – 2010. – №2. - С. 56-64.
12. Бондырева, С.К. Традиции: стабильность и преемственность в жизни общества [Текст] / С.К. Бондырева, Д.В. Колесов. – М.: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО МОДЭК, 2004. – 280 с.
13. Бродель, Ф. Время мира [Электронный ресурс]. URL: <http://lib.rin.ru/doc/i/194620p1.html> (дата обращения: 15.01.2016).
14. Бурдьё, П. Социология политики: пер. с фр. [Текст] / П. Бурдьё / Сост., общ. ред. и предисл. Н. А. Шматко. — М.: Socio-Logos, 1993. — 336 с.
15. Бурдьё, П. Социология социального пространства. - М.: Институт экспериментальной социологии [Текст] / П. Бурдьё. - СПб.: Алетейя, 2007. – 288 с.
16. Вирт, Л. Урбанизм как образ жизни [Электронный ресурс] / Государственный университет — Высшая школа экономики. - М.: НИУ-ВШЭ, 2007. – С. 458. URL: <http://www.twirpx.com/file/764377/> (дата обращения: 07.07.2015).
17. Гидденс, Э. Социология [Текст] / Э. Гидденс. – М.: Эдиториал УРСС, 1999. – 704 с.
18. Гидденс, Э. Социология [Текст] / Э. Гидденс. - 2-е изд. перераб. и доп. - М.: Эдиториал УРСС, 2005. – С.334-338. - 632 с.
19. Гидденс, Э. Устройство общества: Очерк теории структуризации [Текст] / Э. Гидденс. - М: Академия, 2005.– 528 с.
20. Глубинные интервью [Электронный ресурс] URL: <http://www.satio.by/researches/qualitative/indepth/> (дата обращения: 13.11.2015).
21. Голенкова, З.Т., Игитханян, Е.Д. Статусные характеристики рабочих России [Текст] / З.Т. Голенкова, Е.Д. Игитханян // Социологические исследования. – 2012. - №12. – С. 50-56.

22. Голиусова, Ю.В. Современная российская молодежь: образование, труд, занятость: монография [Текст] / Ю.В. Голиусова // LAP LAMBERT Academic Publishing GmbH&CoKG, Saarbrucken. - Germany, 2012. - 137 с.
23. Горшков, М.К., Шереги, Ф.Э. Молодежь России: социологический портрет [Текст] / М.К. Горшков, Ф.Э. Шереги. – 2-е изд., доп. и испр. - М.: Институт социологии РАН, 2010. - 592 с.
24. Горшков, М.К., Шереги, Ф.Э. Прикладная социология: методология и методы. – М.: Институт социологии РАН, 2011. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM).
25. Гофман, И. Представление себя другим в повседневной жизни: пер. с англ. и вступ. статья А.Д. Ковалева [Текст] / И. Гофман. – М.: КАНОН-пресс-Ц, Кучково поле, 2000. – 304 с.
26. Губина, Н.В. Социальный тонус монопрофильного города: проблемы методологии исследования и управления: монография [Текст] / Н.В. Губина. – Казань: Изд-во Института истории АН РТ, 2010. - 224 с.
27. Губина, Н.В. Управление социальным тонусом монопрофильного города: автореф. дис. ... док. соц. наук: 22.00.08 / Губина Наталья Викторовна. – Казань, 2010. – 47с.
28. Гуссерль, Э. Феноменология внутреннего сознания времени [Текст] / Э. Гуссерль. - М.: Гнозис, 1994. - 321с.
29. Девятко, И.Ф. Методы социологического исследования [Текст] / И.Ф. Девятко. — Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 1998. - 208 с.
30. Дилигенский, Г.Г. В поисках смысла и цели: проблемы массового сознания современного капиталистического общества [Текст] / Г.Г. Дилигенский. – М.: Политиздат, 1986. – 256 с.
31. Добрынина, Е. Почему в современной России рабочую молодёжь не слышат, не слушают, не ценят и не замечают? [Электронный ресурс]. URL: <http://www.rg.ru/2013/01/30/molodezh.html> (дата обращения: 15.06.2015).

32. Доклад о мировом развитии 2007. Развитие и новое поколение [Текст]: пер. с англ. публикации Всемирного банка. – М.: Весь мир, 2007.–376 с.
33. Дюркгейм, Э. О разделении общественного труда. Метод социологии [Текст] / Э. Дюркгейм. – М.: Наука, 1991. – 576 с.
34. Дюркгейм, Э. Элементарные формы религиозной жизни [Текст] / Э. Дюркгейм // Мистика. Религия. Наука. Классики мирового религиоведения. Антология: пер. с англ., нем., фр. / сост. и общ. ред. А.Н. Красникова. – М.: Канон+, 1998. – 432 с.
35. Ельмеев, В.Я., Овсянников В.Г. Прикладная социология: Очерки методологии [Текст] / В.Я. Ельмеев, В.Г. Овсянников.— СПб.: Изд-во С.-Петербургского государственного университета, 1999. — 296 с.
36. Жвйтиашвили, А.Ш. Рабочий класс в постиндустриальном обществе [Текст] / А.Ш. Жвйтиашвили // Социологические исследования. – 2013. - №2. – С.33-42.
37. Забелин, К. Рабочий класс и современное общество (теоретические, мировоззренческие и методологические подходы к изучению проблемы) [Текст] / К. Забелин // Власть. – 2011. - №1. – С. 8-11.
38. Заковоротная, М.В. Идентичность человека. Социально-философские аспекты: автореф. дис. ... док. философ. наук: 09.00.11 / Заковоротная Маргарита Вилоровна. - Ростов-на-Дону, 1999. – 31 с.
39. Зборовский, Г.Е. Молодой рабочий: становление, развитие, внутригрупповая дифференциация [Текст] / Г.Е. Зборовский // Формирование молодого рабочего: сб.науч.тр. - Свердловск: Свердловский инженерно-педагогический институт, 1988. – С. 3-15.
40. Зиммель, Г. Созерцание жизни. Избранное [Текст] / Г. Зиммель. Т. 2. - М.: Юристъ, 1996. - 608 с.
41. Зинин, А.А. Социальные притязания современной молодежи в региональном социуме: автореф. дис. ... канд. соц. наук: 22.00.04 / Зинин Александр Алексеевич. – Саранск, 2012. – 23 с.

42. Зубок, Ю.А. Неравенство и образование: новые грани взаимодействия [Текст] / Ю.А. Зубок // Социологические исследования. – 2010. - №5. – С. 152-157.
43. Иванова, С.Л. Качество трудовой жизни молодёжи в современных условиях развития общества (на материалах города Набережные Челны): автореф. дис. ... канд. соц. наук: 22.00.04 / Иванова Светлана Леонидовна. – Казань, 2005. – 22 с.
44. Измайлова, Т.В. Выборка в качественном социологическом исследовании как теоретико-методологическая проблема // Социологические методы в современной исследовательской практике: Сборник статей, посвященный памяти первого декана факультета социологии НИУ ВШЭ А.О. Крыштановского [Электронный ресурс] / отв. ред. и вступит. ст. О.А. Оберемко; НИУ ВШЭ; РОС; ИС РАН. — М.: НИУ ВШЭ, 2011. — 1 электрон. диск (CD-ROM).
45. Ильин, В.И. Драматургия качественного полевого исследования [Текст] / В.И. Ильин. – СПб.: Интерсоцис, 2006. – 256с.
46. Ишкинеева, Ф.Ф. Социально-стратификационные процессы в постмонопромышленном городе в условиях трансформационного общества: на примере города Набережные Челны Республики Татарстан: автореф. дис. ... канд. соц. наук: 22.00.04 / Ишкинеева Фарида Фалесовна. – Казань, 2000 // Электронная библиотека: диссертации. URL: <http://diss.rsl.ru> (дата обращения: 22.02.2016).
47. Караханова, Т.М., Бессокирная Г.П. Повседневное использование времени жизненные ценности рабочих в годы реформ [Текст] / Т.М. Караханова, Г.П. Бессокирная // Россия реформирующаяся. Ежегодник. – М.: Институт социологии РАН, 2008. - С. 196-212.
48. Карцева, Л.В. Российская семья на рубеже двух веков: научная монография [Текст] / Л.В. Карцева. – Казань, 2001. – 292 с.
49. Карцева, Л.В. Семья в трансформирующемся обществе [Текст] / Л.В. Карцева. – Казань: КГЭУ, 2003. – 153 с.

50. Кастельс, М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура. Пространство потоков и пространство мест [Электронный ресурс]. URL: /WINDOWS/Temp/Rar\$EX00.937/Мануэль%20Кастельс.%20Информационная%20эпоха.htm (дата обращения: 13.02.2016).
51. Качанов, Ю.Л. Пространство-время в постструктуралистской перспективе [Электронный ресурс] // Антропология тексты: сайт. URL: http://anthropology.ru/ru/texts/index_k.html (дата обращения: 12.02.2016).
52. Климова, С.Г. Переживание экономического кризиса российскими рабочими [Текст] / С.Г. Климова // Россия реформирующаяся. Ежегодник. — М.: Институт социологии РАН, 2009. - Вып. 8. - С. 182-198.
53. Ковалев, Е.М., Штейнберг И.Е. Качественные методы в полевых социологических исследованиях [Текст] / Е.М. Ковалев, И.Е. Штейнберг. - СПб.: Алетейя, 2009. – 356 с.
54. Константиновский, Д.Л. Образование как фактор гражданского и профессионального становления молодежи [Текст] / Д.Л. Константиновский // Молодежь в Российских регионах: перспективы гражданского и профессионального становления. - М.: Издание СФ, 2006. - С. 64-75.
55. Константиновский, Д.Л., Вознесенская, Е.Д., Чередниченко, Г.А. Рабочая молодежь России: количественное и качественное измерения. [Электронный ресурс]. – М.: ЦСИ., 2013. – 277 С. - 1 электрон. диск (CD-ROM).
56. Коржевская, Н.М. Роль социальных институтов в формировании молодого рабочего [Текст] / Н.М. Коржевская // Формирование молодого рабочего: сб. науч.тр. – Свердловск: Свердловский инженерно-педагогический институт, 1988. - С. 78-83.
57. Корчинская, М.В. Социальное пространство монопрофильного города Европейского Севера: проблема гуманизации: автореф. дис. ... канд. философ. наук: 09.00.11 / Корчинская Марина Витальевна. – Архангельск, 2003. – 21 с.

58. Кравченко, А.И. Социология [Текст] / А.И. Кравченко. – М.: ПЕРСЭ; Логос, 2002. – 640 с.: ил.
59. Кравченко, Ю.В. Влияние супружеских потребностей на стабильность молодой семьи в контексте сельского и городского пространства [Текст] / Ю.В. Кравченко // Социологические исследования. – 2012. – №12. – С. 118-124.
60. Култыгин, В.П. Современные зарубежные социологические концепции [Текст] / В.П. Култыгин. – М.: Союз, 2000. – 158 с.
61. Лежнина, Ю.П. Пореформенные поколения российской молодёжи [Текст] / Ю.П. Лежнина // Двадцать лет реформ глазами россиян: опыт многолетних социологических замеров. – М.: Весь мир, 2011. – 273-298.
62. Лейбович, О.Л., Шушкова Н.В. Промышленные рабочие на уральском заводе [Текст] / О.Л. Лейбович, Н.В. Шушкова // Социологические исследования. – 2005. – №6. – С. 70-76.
63. Лефевр, А. Социальное пространство // Неприкосновенный запас: дебаты о политике и культуре. – М., 2010 - №2(70).URL: <http://magazines.russ.ru/nz/2010/2/> (дата обращения: 27.11.2015).
64. Луков, Вал. А., Гневашева В.А., Луков Вл. А. Российская молодежь: ценности и ценностные ориентации (социологический анализ) [Электронный ресурс]. URL: <http://www.hdirussia.ru/447> (дата обращения: 11.03.2016).
65. Луков, Вл.А. Диалог культур как диалог культурных тезаурусов [Текст] / Вл.А. Луков // Тезаурусный анализ мировой культуры: сб. науч. трудов. Вып.12. — М.: Изд-во Моск. гуманитар. ун-та, 2007. — С. 10 - 13.
66. Максимов, Б.И. Рабочие как акторы процесса трансформаций [Текст] / Б.И. Максимов // Социологические исследования. – 2008. – №3. – С. 29-33.
67. Мангейм, К. Диагноз нашего времени [Электронный ресурс]. URL: http://krotov.info/libr_min/m/mercury/manheim3.html#3 (дата обращения: 10.09.2015).

68. Маслоу, А.Г. Дальние пределы человеческой психики: пер. с англ. А.М. Татлыбаевой [Текст] / А.Г. Маслоу. научи, ред., вступ. статья и коммент. Н.Н. Акулиной. - СПб.: Евразия, 1999. – 432 с.
69. Маслова, А.Н. Экономическая база монопромышленных городов: особенности, конкурентоспособность, потенциал [Текст] / А.Н. Маслова // Международная Интернет-конференция «Актуальные вопросы современной науки»: сборник научных трудов. – М.: Спутник +, 2008. - С. 160-164.
70. Маслова, А.Н. Современный уровень и качество жизни населения моногородов // Материалы докладов XVI Международной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых «Ломоносов». — М.: Изд-во МГУ, 2009. — 1 электрон. опт. диск (CD-ROM).
71. Маслова, А.Н. Особенности включения градообразующих предприятий России в глобальный экономический обмен [Текст] / А.Н. Маслова // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. – Н. Новгород, 2009. - № 1 (13). - С. 30-34.
72. Маслоу, А.Г. Дальние пределы человеческой психики: пер. с англ. А.М. Татлыбаевой [Текст] / А.Г. Маслоу. научи, ред., вступ. статья и коммент. Н.Н. Акулиной. - СПб.: Евразия, 1999. – 432 с.
73. Мертон, Р. Социальная структура и аномия [Электронный ресурс] // socioline.ru: сайт. URL: https://www.google.com/url?q=http://socioline.ru/pages/r_merton_sotsialnayastrukturaianomiya&sa=U&ei=xVXIUvHiOYK44ATniIDoAw&ved=0CAUQFjAA&client=internaludscse&usg=AFQjCNG9PN37XFzUYeSfgDRrS8iRsE3Srw (дата обращения: 25.01.2016).
74. Микляева, Е.В. Социокультурные особенности трансформационных процессов в монопрофильном городе (на материалах социологических исследований Архангельской области): дис. ... канд. соц. наук: 22.00.04 / Микляева Евгения Викторовна. – Архангельск, 2008. - 221 с.
75. Минц, А.А., Хорев, Б.С. Опыт экономико-географической типологии советских городов // Вопросы городов. - Т.45. – М., 1959. Цитируется по:

- Основные подходы к классификации и типологии городов. URL: <http://georpub.narod.ru/student/luzina/1/1.htm> (дата обращения: 10.10.2015).
76. Мнацаканян, М.О. Социальное поведение, социальные общности, социальная реальность (О природе предмета социологической науки) [Текст] / М.О. Мнацаканян // Социологические исследования. - 2003. - № 2. - С. 21-28.
77. Модернизация социальной структуры российского общества / отв.ред. З.Т. Голенкова. - М.: Институт социологии РАН, 2008. - 287с.
78. Морено, Дж.Л. Социометрия. Экспериментальный метод и наука об обществе [Текст] / Дж.Л. Морено. - М.: Изд-во Иностранной литературы, 1958. - 289с.
79. Москвин, Л. Об изучении и освещении проблем «рабочеведения» в условиях трансформации современной России [Текст] / Л. Москвин // Власть. - 2012. - №5. - С. 134-137.
80. Нестеров, А.В. Инновации: системный подход [Текст] / А.В. Нестеров // Компетентность. - 2007. - №6/47. - С. 3-13.
81. Никифорова, Н.И. Ценностные ориентации населения монопромышленного города: автореф. дис. ... канд. соц. наук: 22.00.06 / Никифорова, Наталья Ивановна. - Казань, 2005. - 23 с.
82. Орлова, В.В. Ценностные приоритеты в сибирском регионе [Текст] / В.В. Орлова // Социологические исследования. - М., 2009. - № 6. - С. 95-99.
83. Основы прикладной социологии [Электронный ресурс] // Под ред. Ф.Э. Шереги, М.К. Горшкова. - М.: ИНТЕРПАКС, 1996 // SDB.SU: сайт. URL: <http://sdb.su/obsheobr/sociology/page,9,835-osnovy-prikladnoj-sociologii-uchebnik-dlya-vuzov.html> (дата обращения: 03.03.2016).
84. Особая экономическая зона [Электронный ресурс]. URL:http://ru.wikipedia.org/wiki/%CE%F1%EE%E1%E0%FF_%FD%EA%E%E%ED%EE%EC%E8%F7%E5%F1%E_%E0%FF_%E7%EE%ED%E0 (дата обращения: 06.04.2016).

85. Паниотто, В.И., Максименко В.С. Количественные методы в социологических исследованиях [Текст] / В.И. Паниотто, В.С. Максименко. – К., 2003. – 270 с.
86. Парсонс, Т. Понятие общества: компоненты и их взаимоотношения [Электронный ресурс] // Американская социологическая мысль. – М., 1996. – С.494-526. URL: http://bukvovorot.ru/setdrt/parsons_t__ponjatie_obhhestva__komponenty_i_ikh_vzaimootnoshenija.html (дата обращения: 08.07.2015).
87. Полутин, С.В., Иншаков В.А. Формирование социально-профессионального статуса специалистов АПК региона // Регионология. - 2009. - №1. URL: <http://regionsar.ru/node/280?page=0,1> (дата обращения: 15.08.2015).
88. Полутин, С.В., Седлецкий А.В. Влияние научно-технического прогресса на современное общество: региональный аспект // Регионология. - 2013. - №1. URL: <http://regionsar.ru/node/280?page=0,1> (дата обращения: 15.08.2015).
89. Порозов, Р.Ю. Культурно-образовательный потенциал городского пространства: теоретико-культурологический анализ: дис. ... канд. культ. наук: 24.00.01 / Порозов Роман Юрьевич. – Челябинск, 2009. – 160 с.
90. Пресс-конференция о подготовке 15-ой Европейской Конференции СЕМАТ [Электронный ресурс]. URL: http://www.minregion.ru/press_office/terms/1449.html (дата обращения: 18.03.2016).
91. Проблемы брака и супружества в условиях полиэтничного общества: теоретико-эмпирический анализ: сб. ст. / под ред. проф. Карцевой Л.В. – Казань: Изд-во МОиН РТ, 2012. – 352 с.
92. Радаев В. В., Шкаратан О. И. Социальная стратификация/ Учебное пособие. — М.: Наука, 1995. 237 с.
93. Реформирование России: реальность и перспективы. Социальная и социально-политическая ситуация в России в 2001 году / под ред. Г. В. Осипова, В. К. Левашова, В. В. Локосова, В. В. Суходеева; авт.-сост.: В.

- К. Левашов, В. В. Локосов; отв. за вып. О. В. Дейниченко; РАН, ИСПИ. - М.: РИЦ ИСПИ РАН, 2003. - 470 с.
94. Рой, О.М. Исследования социально-экономических и политических процессов [Электронный ресурс]. — СПб.: Питер, 2004. - 364 с: ил. // Библиотека. URL: <http://socioline.ru>. (дата обращения: 15.03.2016).
95. Рязанцев, И.П. Социология региона [Текст] / И.П. Рязанцев. – М.: КДУ, 2009. – 408 с.
96. Сатыбалдина, Е.В. Семья в системе жизненных ценностей жителей среднего уральского города [Текст] / Е.В. Сатыбалдина // Социологические исследования. – 2011. - №7. – С.90-95.
97. Семенова, В.В. Качественные методы: введение в гуманистическую социологию [Текст] / В.В. Семенова. – М.: Добросвет, 1998. – 292 с.
98. Серый, А.В., Яницкий М.С. Ценностно-смысловая сфера личности [Текст] / А.В. Серый, М.С. Яницкий. - Кемерово: Кемеровский государственный университет, 1999. – 92с.
99. Скрылёва, О.В. Регулирование профессиональной адаптации работников промышленного предприятия: автореф. дис. ... канд. соц. наук: 22.00.08 / Скрылёва Ольга Владимировна. – Казань, 2010. – 29 с.
100. Социальный статус, социальная роль и социальный контроль [Электронный ресурс]. URL: <http://do.gendocs.ru/docs/index-246067.html> (дата обращения: 15.01.2016).
101. Тарцан, В.Н. Власть и молодёжь в современной России: политические проблемы взаимодействия: автореф. дис. ... канд. полит. наук: 23.00.02 / Тарцан Владимир Николаевич. – М., 2010. – 28 с.
102. Тоффлер, Э. Третья волна [Электронный ресурс]. URL: http://www.libedu.ru/toffler_yelvin/p/183/tretja_volna.html (дата обращения: 15.05.2016).
103. Тощенко, Ж.Т. Социология [Электронный ресурс]. – М.: Прометей: Юрайт М, 2001. 511с. // socioline.ru: сайт. URL: https://www.google.com/url?q=http://socioline.ru/pages/r_merton_sotsialnayastrukturaianomiya&sa=U&ei

- =xVXIUvHiOYK44ATniIDoAw&ved=0CAUQFjAA&client=internaludsce&usg=AFQjCNG9PN37XFzUYeSfgDRrS8iRsE3Srw (дата обращения: 25.01.2016).
104. Труфанов Д.О., Павлов А.П. Жизненные траектории городской молодёжи красноярского края Красноярск: монография [Текст] / Д.О. Труфанов, А.П. Павлов. - Красноярск: филиал НОУ ВПО Санкт-Петербургский институт внешнеэкономических связей, экономики и права в г. Красноярске, 2011. – 192 с.
105. Тулиганова, И.В. Социокультурное пространство современного города: дис. ...канд. филос. наук: 09.00.11 / Тулиганова Ирина Валерьевна. – Саратов, 2009. – 166с.
106. Тульчинский, Г.Л. Корпоративные социальные инвестиции и социальное партнерство: технологии и оценка эффективности [Текст] / Г.Л. Тульчинский. – СПб.: Отдел оперативной полиграфии НИУ ВШЭ. – СПб., 2012. – 236 с.
107. Филиппов, Ф.Р. От поколения к поколению: социальная подвижность [Текст] / Ф.Р. Филиппов. – М.: Мысль, 1989. - 237 с.
108. Хоманс, Дж. Социальное поведение как обмен [Электронный ресурс] // Современная зарубежная социальная психология. - М.: Издательство Московского университета, 1984. - С. 82-91: Федеральный образовательный портал. Экономика. Социология. Менеджмент. URL: <http://ecsocman.hse.ru/text/18352507.htm> (дата обращения: 12.02.2016).
109. Ценности, приходящие и уходящие с возрастом [Электронный ресурс] // ДОМИНАНТЫ || № 24 || 16.06.2011 || © Фонд Общественное Мнение. URL: <http://bd.fom.ru/> (дата обращения: 17.07.2015).
110. Чередниченко, Г.А. Образовательные и профессиональные траектории рабочей молодёжи [Текст] / Г.А. Чередниченко // Социологические исследования. – 2011. - №9. – С.101-110.
111. Чернова, Ж.В., Шпаковская Л.Л. Молодые взрослые: супружество, партнерство и родительство. Дискурсивные предписания и практики в

- современной России [Текст] / Ж.В. Чернова, Л.Л. Шпаковская // *Laboratorium. Журнал социальных исследований*. - 2010. - № 3. – С.19-43.
112. Чернявская, Н.А. Культурная география и проблематика «Места» // *Гуманитарные науки*. – Вып. 9. – 2005. – №35. URL: <http://lib.convdocs.org/docs/index-128133.html> (дата обращения: 25.03.2016).
113. Штейнберг, И. Восьмиконная модель выборки для исследовательского интервью [Электронный ресурс]. URL: <http://fieldsociology.blogspot.ru/2011/12/blog-post.html> (дата обращения: 14.03.2016).
114. Штомпка, П. Социология социальных изменений: Пер с англ. [Текст] / П. Штомпка. – М.: Аспект – Пресс, 1996. – 416 с.
115. Шюц А. Структура повседневного мышления // *Социологические исследования*. - 1988. - № 2: Цифровая библиотека по философии. URL: <http://filosof.historic.ru/books/item/f00/s00/z0000918/st000.shtml> (дата обращения: 10.11.2015).
116. Ядов, В.А. Стратегия социологического исследования. Описание, объяснение, понимание социальной реальности [Текст] / В.А. Ядов. – М.: Добросвет, 2014. – 596 с.
117. Яценко, И.Н. Социальное настроение и самочувствие населения малого северного города: социологический анализ: автореф. дис. ... канд. соц. наук: 22.00.04 / Яценко, Игорь Николаевич. – Екатеринбург, 2006. – 23 с.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Анкета

Уважаемый респондент! Кафедра общей и экономической социологии ФГБОУ ВО ТюмГУ проводит исследование с целью изучения потребностей и интересов работников предприятий города. Просим Вас внимательно ознакомиться с вопросами и выбрать те варианты ответов, с которыми Вы согласны. Опрос анонимный, его результаты будут использованы в обобщенном виде.

Заранее благодарим Вас за содействие!

Поговорим о городе, в котором Вы живёте

1. Как Вы относитесь к собственному городу? (отметьте «галочкой» ваши оценки элементов городской среды)

Уровень симпатии Варианты ответа	Очень нравится	Скорее нравится, чем нет	Скорее не нравится	Не нравится совершенно	Хотелось бы улучшений / изменений
Жители города, их интересы и цели жизни					
Культура и нравственность горожан					
Культурно-историческое наследие города					
Традиции и обычаи города					
Планирование новых проектов (пример: городские парки, велосипедные дорожки и др.)					
Новые элементы обслуживания в городском транспорте / банках / местах культуры и отдыха					
Образовательные учреждения города					
Медицинские учреждения города					
Культурные учреждения города					
Места развлечения и отдыха					
Природа города, его заповедные места					
Архитектура города					
Места религиозной жизни города					
Торговые центры / интернет-кафе / новые места отдыха					

Уровень симпатии Варианты ответа	Очень нравится	Скорее нравится, чем нет	Скорее не нравится	Не нравится совершенно	Хотелось бы улучшений / изменений
Экономическое развитие города					
Трудовая сфера города					
Расположение и деление районов города					
Удобство и уровень жизни в районах города					
Жилищные условия в городе					
Современная политика городских властей					
Распространение / удобство получения необходимой информации в городе					
Жизнь в этом городе в целом					

2. Удобно ли Вам жить в собственном районе? (можно указать несколько вариантов ответа)

2.1. В целом да;

2.2. Не нравится удалённость собственного дома от мест культуры и досуга;

2.3. Не устраивает отдалённость медицинских учреждений;

2.4. От моего дома далеко до образовательных учреждений;

2.5. В моём районе неудобно делать покупки;

2.6. В моём районе мало деревьев и кустарников;

2.7. Я бы хотел(а) переехать в другой район (укажите, какой именно) _____

2.8. Другое (укажите, что именно) _____

3. С чем из нижеперечисленного у Вас ассоциируется город Тюмень? (можно указать несколько вариантов ответа)

3.1. Тюмень – это родной город, и я его люблю;

3.2. Тюмень – это город при заводах, скучный, однообразный;

3.3. Тюмень – это город для творческих личностей;

3.4. Тюмень – это город, в котором можно найти работу и нормально зарабатывать;

3.5. Тюмень – это город, способствующий карьерному росту и образовательному развитию;

3.6. Тюмень – это город, где можно хорошо отдохнуть;

3.7. Тюмень – это город для спортивных людей;

3.8. Тюмень – это город, в котором постоянно что-то меняется;

3.9. Тюмень – это город традиций и обычаев предшествующих поколений;

3.10. Тюмень – это город, в котором много семейных людей;

3.11. Другое (укажите, что именно) _____

Обсудим Ваше отношение к окружающим людям и к самим себе

4. К какому типу людей Вы можете себя отнести? (несколько вариантов ответа)

- 4.1. Отличный семьянин/Хороший муж (жена) /Хороший сын (дочь);
 4.2. Хороший друг (подруга) и товарищ;
 4.3. Профессионал в своей сфере;
 4.4. Трудлюбивый, надёжный человек на работе и в быту;
 4.5. Человек с творческими способностями;
 4.6. Человек, следующий традициям и обычаям своей семьи/трудового коллектива (предприятия) / города /страны;
 4.7. Другое (укажите, что именно) _____

5. Как Вы относитесь к следующим группам населения города? (Напротив каждого варианта ответа укажите «галочкой» характер Вашего отношения к другим группам людей)

Характер отношения	Поло- жительн о	Скорее поло- жительно	Нейт- рально	Скорее отри- цательн о	Отри- цательно	Затруд- няюсь ответить
Группы населения						
Представители религиозных групп (православные, мусульмане и пр.)						
Представители различных национальностей						
Предприниматели						
Домохозяйки, пенсионеры						
Военнослужащие, полицейские						
Малообеспеченные семьи						
Чиновники						
Представители спортивных / творческих коллективов города						
Субкультурные группы (панки, готы, эмо, хиппи, рокеры и пр.)						
Представители общественных и политических движений						
Многодетные семьи						
Наркоманы, пьяницы						
Бомжи, попрошайки						
Приезжие из стран СНГ						
Рабочие сельхозпредприятий						
Высокообразованные люди – учёные, врачи, учителя, юристы, преподаватели вузов						
Другое:						

6. Как Вы думаете, какую роль играют рабочие в городе Тюмени? (можно указать несколько вариантов ответа)

6.1. Рабочие – это источник экономического развития города;

6.2. Рабочие способны изменить отношение к труду, способы производства, формы взаимоотношений с руководством;

6.3. Рабочие – это источник передачи трудовых традиций и знаний предшествующих поколений;

6.3. Рабочие – это источник патриотизма к городу и его культуре;

6.4. Рабочие и их семьи способны изменить демографическую ситуацию в городе в лучшую сторону;

6.5. Рабочие играют важную роль в развитии спортивной жизни города;

6.6. Рабочие играют важную роль в развитии культуры и досуга города;

6.7. Рабочие играют незначительную роль во всех сферах городской жизни;

6.8. Затрудняюсь ответить.

7. Какими качествами характера Вам бы хотелось обладать? _____

Обсудим то, насколько Вы удовлетворены Вашей жизнью:

8. Укажите, пожалуйста, насколько Вы удовлетворены своей семейной и бытовой сферой жизнедеятельности? (поставьте «галочку» в нужной графе)

Степень удовлетворённости	Полностью удовлетворён(а)	Скорее удовлетворён(а)	Скорее не удовлетворён(а)	Совершенно не удовлетворён(а)	Хотелось бы улучшить/изменить	Затрудняюсь ответить
Варианты						
Жилищные условия						
Качество жизни						
Собственный образ, уклад жизни						
Материальный достаток						
Отношения с детьми						
Собственный статус в семье						
Отношения с родственниками						
Традиции семьи						
Отношения с супругом(супругой)						
Другое:						

9. Как Вы обычно ведёте себя в различных сферах деятельности? (укажите «галочкой» то, как Вы ведёте себя в той или иной сфере жизни)

Сферы жизни	Семья	Бытовая жизнь	Досуг	Труд
Формы поведения				
Активно				
Пассивно				
Как и многие мои ровесники				
Использую новые средства / технологии / технику				
Использую старые и проверенные способы / технологии/технику				
Согласно традициям и обычаям, нормам поведения				
К каждой ситуации приспосабливаюсь заново				
Никогда не задумывался(лась) об этом				

10. Укажите, пожалуйста, насколько Вы удовлетворены своей трудовой деятельностью? (поставьте «галочку» в нужной графе)

Степень удовлетворённости	Полностью удовлетворен(а)	Скорее удовлетворен(а)	Скорее не удовлетворен(а)	Совершенно не удовлетворен(а)	Хотелось бы улучшений / изменений	Затрудняюсь ответить
Варианты ответа						
Заработная плата						
Система поощрения						
Возможность подработки						
Психологическая атмосфера на работе						
Отношения с руководством						
Должность						
Оценка со стороны сотрудников /руководства						
Возможность карьерного роста						
Условия труда						
Организация труда						
Традиции трудового коллектива / самого процесса труда						
Нововведения на работе						
Получение новых знаний и навыков						

11. Укажите, пожалуйста, насколько Вы удовлетворены своей культурной и досуговой жизнью? (поставьте «галочку» в нужной графе).

Степень удовлетворённости Варианты ответа	Полностью удовлетворен(а)	Скорее удовлетворен(а)	Скорее не удовлетворен(а)	Совершенно не удовлетворен(а)	Хотелось бы улучшений / изменений	Затрудняюсь ответить
Содержание культурных услуг (кино / театра / музея / галереи)						
Услуги спортивных учреждений						
Частота посещения культурных учреждений и мест отдыха						
Наличие средств и возможностей для посещения культурных и досуговых мест						
Уровень культуры и интеллигентности горожан						
Собственный уровень культурного развития						
Собственное психологическое состояние в городе						
Городская культура в целом						
Другое:						

12. Как Вы обычно используете своё свободное время? (в столбцах таблицы указана частота обращения к формам досуга. Выберите подходящие варианты ответа и отметьте их «галочкой»)

Частота обращения к форме досуга Формы проведения досуга	Постоянно этим занимаюсь	Довольно часто	Время от времени	Довольно редко	Почти никогда	Хотелось бы чаще этим заниматься	Хотелось бы реже этим заниматься
Просмотр телепередач							
Интернет-досуг							
Хобби / любимое занятие							
Компьютерные игры							
Чтение							
Прослушивание музыки							
Учёба и повышение квалификации							
Спорт и активный отдых							
Бытовой труд							
Воспитание детей							
Уход за членами семьи							
Общение с родными / друзьями							
Прогулки							
Туристические поездки							
Уход за собой							
Посещение театра							
Посещение кино							
Посещение музея / галереи / выставки							
Посещение цирка							
Посещение филармонии							
Поездки на природу							
Подработка							
Общественная деятельность							
Посещение религиозных учреждений / совершение религиозных таинств							

Перейдём к обсуждению важных ценностей в Вашей жизни

13. Что для Вас в настоящий момент наиболее важно и значимо? *(несколько вариантов ответа)*

- 13.1. Жизнь;
- 13.2. Качество жизни;
- 13.3. Семья / воспитание детей;
- 13.4. Любовь близких людей;
- 13.5. Материальное благополучие / финансовая независимость;
- 13.6. Предприимчивость;
- 13.7. Общественное положение;
- 13.8. Личная независимость;
- 13.9. Способность к достижениям;
- 13.10. Труд на предприятии (работа);
- 13.11. Культурное развитие;
- 13.12. Отдых, развлечения;
- 13.13. Общение с друзьями / близкими;
- 13.14. Карьера;
- 13.15. Получение образования / новых знаний;
- 13.16. Религия / вера в Бога;
- 13.17. Родственные связи;
- 13.18. Собственное здоровье;
- 13.19. Национальные / культурные традиции;
- 13.20. Активная позиция в жизни;
- 13.21. Контроль над собственной жизнью;
- 13.22. Самореализация;
- 13.23. Другое (укажите, что именно) _____

14. Отметьте, пожалуйста, какие ценности и нормы труда для Вас являются наиболее значимыми? *(возможны несколько вариантов ответа)*

- 14.1. Заработная плата;
- 14.2. Возможность получения материального / нематериального поощрения;
- 14.3. Возможность общения с сотрудниками;
- 14.4. Благоприятная атмосфера на работе;
- 14.5. Благоприятные условия труда;
- 14.6. Возможность проявить собственные способности и навыки;
- 14.7. Построение собственной карьеры;
- 14.8. Качественный труд;
- 14.9. Взаимовыручка / солидарность;
- 14.10. Трудолюбие и честность;
- 14.11. Благоприятные взаимоотношения с руководством;
- 14.12. Отстаивание собственной позиции;
- 14.13. Получение новых знаний на работе;
- 14.14. Возможность подработки;
- 14.15. Следование нормам поведения других рабочих;
- 14.16. Следование нормам корпоративной культуры предприятия;
- 14.17. Освоение уже накопленных знаний в сфере производства;

15. Укажите, пожалуйста, какие семейные ценности и нормы для Вас являются самыми важными? (возможны несколько вариантов ответа)

- 15.1. Взаимопонимание и взаимоуважение в семье;
- 15.2. Заключение официального брака;
- 15.3. Заключение религиозного брака;
- 15.4. Свобода в отношениях с любимым человеком;
- 15.5. Родительство;
- 15.6. Многодетность;
- 15.7. Любовь;
- 15.8. Активная сексуальная жизнь;
- 15.9. Верность и доверие;
- 15.10. Связь с родственниками/
Семейные традиции;
- 15.11. Материальная обеспеченность семьи
- 15.12. Развитие семейных отношений;
- 15.13. Совместный отдых в семье;
- 15.14. Связь с моей национальной группой.

16. Что для Вас является важным в культуре города? (возможны несколько вариантов ответа)

- 16.1. Красота архитектуры;
- 16.2. Гармония в городской застройке;
- 16.3. Авторский стиль;
- 16.4. Природное своеобразие;
- 16.5. Наличие современных архитектурных проектов;
- 16.6. Духовность культурной среды;
- 16.7. Наличие памятников российской культуры;
- 16.8. Новшества в кино, театре, музеях, на площадях;
- 16.9. Наличие образованных и культурных людей;
- 16.10. Материальное богатство культуры.

И в заключение укажите некоторые данные о себе:

19. Пол:

- 19.1. Мужской;
- 19.2. Женский.

20. Возраст:

- 20.1. До 20;
- 20.2. 20-25;
- 20.3. 26-30;
- 20.4. 31-35;
- 20.5. 36-45;
- 20.6. старше 45 лет

17. Что Вы более всего цените в досуговой жизни города? (возможны несколько вариантов ответа)

- 17.1. Интересное содержание культурно-досуговых мероприятий;
- 17.2. Полученную на досуге новую информацию;
- 17.3. Развлекательный и расслабляющий характер досуга;
- 17.4. Наличие мест для спортивного и культурного времяпрепровождения;
- 17.5. Наличие традиционно-исторических культурных мест;
- 17.6. Наличие современных учреждений культуры / досуга / спорта;
- 17.7. Возможность отдохнуть с семьёй, с друзьями.

18. Делаете ли Вы что-нибудь для достижения своих жизненных целей?

- 18.1. Нет, мне кажется, я не обладаю необходимыми способностями и возможностями;
- 18.2. Мои действия достаточно активны;
- 18.3. Упорно иду к цели;
- 18.4. Иду к очередной цели проверенным путём;
- 18.5. Использую новые пути решения проблем на пути к желаемому;
- 18.6. Затрудняюсь ответить.

21. Образование:

- 21.1. Неполное среднее;
- 21.2. Среднее общее;
- 21.3. Среднее специальное;
- 21.4. Незаконченное высшее;
- 21.5. Высшее

22. Ваше семейное положение:

- 22.1. Замужем, женат;
- 22.2. Разведён, разведена;
- 22.3. Вдовец, вдова;
- 22.4. Холост, не замужем.

23. Район проживания /пригородная область г.Тюмени:

- 23.1. Ленинский;
- 23.2. Центральный;
- 23.3. Калининский;
- 23.4. Восточный
- 23.4. Другое (укажите, что именно)_____

24. Ваша национальность:

25. Относите ли Вы себя к какой-либо религиозной или культурной группе_____**26. Ваше материальное положение:**

- 26.1. Благополучное (без особого труда можем позволить дорогостоящие покупки);
- 26.2. Приличное (денег в целом хватает, но дорогостоящие покупки делаем редко);
- 26.3. Среднее (доходы немного превышают расходы на необходимое);
- 26.4. Ниже среднего (средств не хватает даже на самое необходимое).

Таблица 1

Возраст опрошенных

Возраст	Количество	
	Абс. ед.	%
18-20	75	15%
21-25	130	26%
26-30	200	40%
35 и старше	95	19%
Всего:	500	100,0%

Таблица 2

Уровень образования анкетированных

Образование	Количество	
	Абс. ед.	%
Неполное среднее	2	0,4%
Среднее общее	50	10%
Среднее специальное	225	45%
Незаконченное высшее	45	9%
Высшее	173	34,6%
Нет данных	5	1%
Всего:	500	100,0%

Таблица 3

Распределение респондентов по полу

Пол	Количество	
	Абс. ед.	%
Мужской	298	59,6%
Женский	202	40,4%
Всего:	500	100,0%

Таблица 4

Уровень материального положения респондентов

Материальное положение	Количество	
	Абс. ед.	%
Благополучное (без особого труда можем позволить дорогостоящие покупки)	27	5,4%
Приличное (денег в целом хватает, но дорогостоящие покупки делаем редко)	56	11,2%
Среднее (доходы немного превышают расходы на необходимое)	252	50,4%
Ниже среднего (средств не хватает даже на самое необходимое)	161	32,2%
Нет данных	4	0,8%
Всего:	500	100,0%

Таблица 5

Семейное положение участников анкетирования

Семейное положение	Количество	
	Абс. ед.	%
Замужем/женат	257	51,4%
Не замужем/холост	227	45,4%
Вдова/вдовец	4	0,8%
Нет данных	12	2,4%
Всего:	500	100,0%

Таблица 6

Место жительства респондентов

Район проживания/пригородная область Тюмени	Количество	
	Абс. ед.	%
Ленинский район	130	26%
Центральный район	8	1,6%
Калининский район	240	48%
Восточный район	102	20,4%
Другое	3	0,6%
Нет данных	17	5,3%
Всего:	500	100,0%

Таблица 7

Национальность респондентов

Национальность	Количество	
	Абс. ед.	%
Русская/русский	410	82
Татарин/татарка	10	2,0
Чувашка/чувашин	5	1,0
Мордвин/мордвинка	5	1,0
Узбек/узбечка	2	0,4
Азербайджанец/азербайджанка	2	0,4
Поляк/поляк	1	0,2
Казах/казашка	1	0,2
Немец/немка	1	0,2
Кореец/корейнка	1	0,2
Армянин/армянка	1	0,2
Киргиз/киргизка	1	0,2
Нет данных	60	11,0
Всего:	500	100,0%

Желаемые личностные качества

Какими качествами характера Вам бы хотелось обладать?	Количество	
	Абс.ед.	% от общего числа респондентов
Добротой	24	3,0
Терпимостью/толерантностью	21	2,6
Терпеливостью	21	2,6
Трудолюбием	19	2,4
Хитростью	18	2,3
Силой духа	17	2,1
Целеустремлённостью	15	1,9
Вежливостью	15	1,9
Спокойствием	14	1,8
Честностью	14	1,8
Упорством/настырностью	14	1,8
Обладать такими, какие есть	13	1,6
Коммуникабельностью	13	1,6
Усидчивостью	11	1,4
Мудростью	11	1,4
Уравновешенностью	8	1,0
Ответственностью	8	1,0
Уверенностью	7	0,9
Наглостью	7	0,9
Доброжелательностью	6	0,8
Стрессоустойчивостью	6	0,8
Активностью	6	0,8
Решительностью	6	0,8
Всеми положительными качествами	6	0,8
Хладнокровием/равнодушием	6	0,8
Оптимизмом	4	0,5
Состраданием/чуткостью	4	0,5
Предприимчивостью	4	0,5
Твёрдостью	4	0,5
Уважением к окружающим	4	0,5
Способностью создавать и осваивать что-то новое	4	0,5
Самообладанием	4	0,5
Умением ладить с людьми	2	0,3
Жизнерадостью	2	0,3
Усердием	2	0,3
Выносливостью	2	0,3
Расчётливостью	2	0,3
Лицемерием	2	0,3
Рассудительностью	2	0,3
Эгоизмом	2	0,3
Внимательностью	2	0,3

Какими качествами характера Вам бы хотелось обладать?	Количество	
	Абс.ед.	% от общего числа респондентов
Чувством юмора	2	0,3
Лаконичностью	2	0,3
Гордостью	2	0,3
Компетентностью	2	0,3
Отзывчивостью	2	0,3
Остроумием	2	0,3
Ораторством	2	0,3
Способностью высказывать независимую точку зрения	2	0,3
Интеллигентностью	2	0,3
Постоянством	2	0,3
Обучаемостью	2	0,3
Разборчивостью в людях	2	0,3
Жёсткостью в характере	2	0,3
Патриотизмом	2	0,3
Скромностью	2	0,3
Смелостью	2	0,3
Собранностью	2	0,3
Лидерством	2	0,3
Щедростью	2	0,3
Затрудняюсь ответить	15	1,9
Нет данных	497	62,1

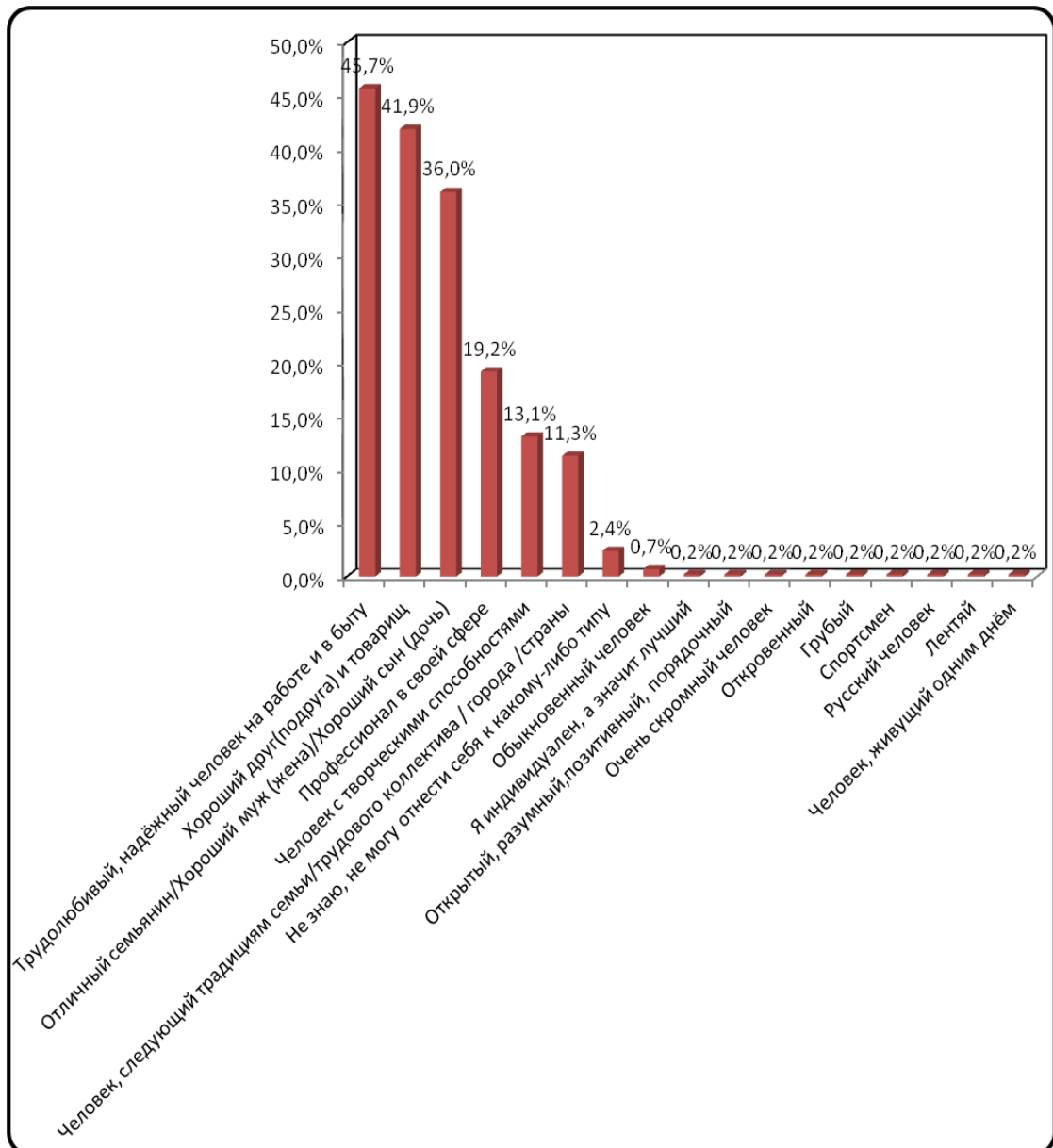


Рисунок 1. Идентификационные характеристики респондентов

Бланк интервью

«Особенности образа жизни и социального самочувствия рабочего класса г. Тюмени»

«Здравствуйте, в целях научного исследования по проблеме социального самочувствия рабочего класса в социальном пространстве города, прошу Вас ответить на несколько вопросов. В целях удобства последующего воспроизведения информации ваша речь будет записываться на диктофон. Данные, полученные в ходе исследования, будут использованы в обобщённом виде, без указания конкретного источника. Заранее благодарю Вас за помощь в проведении исследования!»

Для начала хотелось бы узнать о Вашей семье и условиях повседневной бытовой жизни:

1. Как Вы себя ощущаете в своей семье и быту? Дольны ли Вы собственным семейным положением? Устраивают ли Вас жилищные условия? Что для Вас семья – это радость или большая ответственность? Что для Вас важнее всего в семье и быту? (к примеру, относительно семьи: взаимопонимание и поддержка в семье; порядок и достаток в быту).

2. Какая модель семьи ближе Вам: современная или традиционная? В чём это проявляется? Вы строите свою жизнь в семье так, как хотите сами или прислушиваетесь к родителям, старшим родственникам? Какая модель брака Вам ближе: законный брак или сожитительство? Имеете ли вы необходимую бытовую технику? Как делите обязанности по уборке, организации ремонта, закупке продуктов и одежды, осуществлении коммунальных платежей в вашей семье? Почему именно так?

3. Какой бы Вы хотели видеть Вашу семью и Ваш быт? (К примеру, некоторые хотят большую семью и просторный дом) Делаете ли вы что-нибудь для того, чтобы мечта стала реальностью?

Перейдём к Вашей трудовой занятости:

4. Считаете ли Вы себя независимым специалистом в Вашей трудовой деятельности? Если да, то почему? Вас уважают на работе? Встречались ли вы со случаями унижения своего достоинства? Довольны ли Вы работой, атмосферой на рабочем месте? Если да, то почему? Что для Вас работа: источник денег, общение с приятными людьми, возможность построить карьеру или что-то другое? Какие ценности в профессиональной деятельности вы поставите на первый план? (грамотный руководитель, хорошие условия труда, понимающие сотрудники, высокая заработная плата и пр.) Какое

поведение одобряется вашими коллегами, а какое считается неприемлемым? (активность / пассивность, дружелюбие / сдержанность, корпоративность / индивидуализм, поддержка друг друга / работа на себя и т.д.)

5. Участвовали ли вы когда-либо в инновационных проектах, программах по месту вашей работы? Если нет, то почему? Как вы относитесь в инновациям в целом?

Поговорим о том, чем Вы увлекаетесь и как проводите свободное время:

6. Считаете ли вы себя культурным человеком? Каковы ваши увлечения? Занимаетесь ли Вы творчеством, спортом? Если да, то кому это приносит радость и для кого это наиболее важно: только для вас или для родных, близких, знакомых, коллег, руководителей предприятия?

7. Какие места отдыха и культуры Вы чаще посещаете? (кино, театр, библиотеку, кафе, спортивный клуб, музеи, цирк, боулинг, парки, бары и т.д.) С кем чаще Вы отдыхаете и проводите свободное время: с родителями, родственниками, друзьями, коллегами? И что Вы обычно делаете? Как бы вам хотелось проводить свободное время и что мешает желаемому?

Обсудим город, в котором мы живём:

8. За что Вы любите или не любите свой родной город? Считаете ли Вы г. Тюмень своим родным городом? Нравится ли Вам население города и почему? Его культурно-исторические и природные места? Хотите ли Вы каких-либо изменений в городе? Каких именно?

9. Какие разговоры Вы чаще слышите вокруг: оптимистичные или наоборот? Комфортно ли Вам жить и трудиться в городе Тюмени? Жители, каких районов, на Ваш взгляд, живут лучше и почему? Если бы у Вас была возможность, что бы Вы сделали для города Тюмени?

В заключение поговорим о Вас лично:

10. Что для Вас в настоящий момент является наиболее важным: работа, образование, семья, хобби, развлечения, собственное здоровье, заработок и пр.?

11. Есть ли примеры людей, на которых Вы бы хотели быть похожи среди вашего окружения?

12. Уверены ли Вы в завтрашнем дне? Можете ли Вы легко изменить свою жизнь в нужный момент? И кто-нибудь Вам в этом сможет помочь?

Бланк экспертного интервью

Уважаемые дамы и господа!

В целях научного исследования «Оценка социального самочувствия рабочего класса города Тюмени» просим Вас ответить на несколько вопросов. Ваше мнение как эксперта для нас является очень важным.

1. Что Вы думаете о рабочем классе? Какой он на Ваш взгляд?
2. Есть ли у Вас примеры рабочих с отличительными способностями? Опишите их, пожалуйста!
3. Как Вы думаете, что в настоящее время наиболее важно для рабочего класса? Каковы его основные потребности? К чему он стремится, о чём думает?
4. Охарактеризуйте, пожалуйста, современное положение рабочего класса в городе, его социально-экономическое положение, культурное развитие, стиль жизни и образ жизни. Что, на Ваш взгляд, мешает Тюменским рабочим полноценно развиваться в трудовой, культурно-досуговой, брачно-семейной сферах?
5. Как Вы думаете, какую роль играет рабочий класс в городе Тюмени?
6. Как Вы думаете, как будет развиваться рабочий класс в основных сферах его жизнедеятельности - семейной, трудовой, культурной и досуговой? Есть ли какие-то предположения?
7. На Ваш взгляд, какие изменения необходимы в организации трудовой сферы рабочего класса?
8. Какие изменения, на Ваш взгляд, помогли бы в организации семейной и бытовой жизни молодых рабочих?
9. Как Вы думаете, город Тюмень (*его образовательные, культурные учреждения, природная составляющая города*) способствует социальному и культурному развитию рабочего класса? Его карьерному, образовательному росту? Или наоборот город подавляет активность рабочих? Почему?
10. По Вашему мнению, какой район г. Тюмени наиболее удобен для проживания рабочего класса? Отличаются ли между собой рабочие, живущие в разных районах? (К примеру, экономическим положением, культурным развитием, потребностями)
11. Как Вы считаете, рабочие г. Тюмени сильно отличаются от остальных людей города? От рабочих других городов? В чём это проявляется?

Таблица 9

Социально – демографические характеристики экспертов

Информант	Пол	Возраст	Сфера деятельности	Образование
№ 1	Муж	37 лет	Председатель СРС ООО «СТСК»	высшее
№ 2	Жен	31 лет	Зам. председателя СРС ООО «СТСК»	высшее
№ 3	Жен	32 лет	Инициативный член СРС ООО «СТСК»	Высшее
№ 4	Муж	45 лет	Инициативный член СРС ООО «СТСК»	Высшее
№ 5	Муж	27 лет	Активист Профсоюза Работников Строительства и Промстройматериалов г. Тюмени	Высшее
№ 6	Жен	32 лет	Сотрудник отдела государственной службы и организационной работы Главное управление строительства Тюменской области (далее ГУС ТО)	Высшее
№ 7	Жен	24 лет	Сотрудник отдела государственной службы и организационной работы Главного управления строительства Тюменской области	Высшее
№ 8	Жен	35 лет	Председатель Тюменской территориальной организации общероссийского профсоюза работников автотранспорта и дорожного хозяйства	Высшее
№ 9	Жен	38 лет	Сотрудник Тюменской территориальной организации общероссийского профсоюза работников автотранспорта и дорожного хозяйства	Высшее
№ 10	Жен	50 лет	Председатель профсоюза Работников Строительства и Промстройматериалов г. Тюмени	Высшее
№ 11	Жен	40 лет	Начальник отдела государственной службы и организационной работы ГУС ТО	Высшее
№ 12	Муж	24 года	Инициативный член СРС ООО «ССТК»	Высшее
№ 13	Муж	35 лет	Инициативный член СРС ООО «ССТК»	Высшее
№ 14	Жен	31 лет	Специалист по социальному развитию ООО «ССТК»	Высшее

Информант	Пол	Возраст	Сфера деятельности	Образование
№ 15	Муж	28 лет	Специалист по социальному развитию ООО «ССТК»	Высшее
№ 16	Жен	36 лет	Начальник отдела развития ООО «ССТК»	Высшее
№ 17	Муж	36 лет	Инициативный член Профсоюза Работников Строительства и Промстройматериалов г. Тюмени	Высшее
№ 18	Жен	32 лет	Зампредседателя Профсоюза Работников Строительства и Промстройматериалов г. Тюмени	Высшее
№ 19	Муж	37 лет	Зампредседателя Тюменской территориальной организации общероссийского профсоюза работников автотранспорта и дорожного хозяйства	Высшее
№ 20	Жен	35 лет	Начальник отдела кадров ООО «Сибирская Торгово-Строительная компания»	Высшее
№ 21	Жен	34 лет	Заместитель начальника отдела кадров ООО «Сибирская Торгово-Строительная компания»	Высшее
№ 22	Муж	31 лет	Эксперт отдела государственной службы и организационной работы ГУС ТО	Высшее
№ 23	Муж	28 лет	Председатель союза молодых специалистов на предприятии ООО «СТСК»	Высшее
№ 24	Муж	26 лет	Инициативный член союза молодых специалистов на предприятии ООО «СТСК»	Высшее
№ 25	Жен	29 лет	Сотрудник Отдела развития ООО «СТСК»	Высшее
№ 26	Муж	31 лет	Инициативный член союза молодых специалистов на предприятии ООО «СТСК»	Высшее
№ 27	Муж	30 лет	Инициативный член союза молодых специалистов на предприятии ООО «СТСК»	Высшее
№ 28	Жен	36 лет	Начальник отдела развития ООО «СТСК»	Высшее
№ 29	Муж	33 лет	Заместитель ген.директора по экономическим вопросам	Высшее
№ 30	Жен	40 лет	Генеральный директор ООО «СТСК»	Высшее