

Цветкова Ирина Викторовна,

доктор философских наук, профессор кафедры истории и философии
ФГБОУ ВПО «Тольяттинский государственный университет»,
г. Тольятти
aleksandr.kozlov@mail.ru



Оценка условий труда квалифицированными рабочими*

Аннотация. Автор анализирует показатели оценки труда квалифицированными рабочими. В центре внимания – отношение рабочих к профессии, представления о положительных аспектах труда в промышленной сфере, представления о факторах, которые влияют на хорошее трудоустройство. Автор проводит сравнение результатов опроса рабочих с результатами опроса представителей других профессиональных групп в технической сфере. Квалифицированные рабочие менее, чем другие, удовлетворены всеми условиями труда. Это выступает фактором, который негативно влияет на мотивацию труда рабочих.

Ключевые слова: квалифицированные рабочие, работники технической сферы, удовлетворенность условиями труда, отношение к профессии

Раздел: (03) философия; социология; политология; правоведение; науковедение.

Инновационное развитие экономики во многом зависит от эффективного труда работников, занятых в промышленной и научно-технической сфере. К ним относятся рабочие, инженерно-технические специалисты, занятые непосредственно на производстве, а также специалисты, работающие в научно-технических подразделениях предприятий, вузов.

Рабочие в современной России являются той социально-профессиональной группой, без которой невозможна модернизация экономики вообще и любого предприятия в частности. Современные технологические процессы на промышленных предприятиях требуют новых квалификационных характеристик и мотивационных качеств рабочих промышленных предприятий: развитых профессиональных знаний и навыков, ориентации на современные технологические процессы, осознания значимости результатов труда для предприятия [1].

В 2000-е гг. удельный вес рабочих среди занятых в России сократился почти в полтора раза (с 59 до 40%); доли руководителей, специалистов и служащих в указанный период имели тенденцию к росту. Особенно резко снизился удельный вес квалифицированных рабочих промышленных предприятий – в полтора раза (с 24 до 15%). Обратная тенденция выражена в росте числа неквалифицированных рабочих в этот период. В связи с обозначенными процессами внутри рабочего класса усилилась дифференциация по критерию «профессиональная квалификация»; увеличение сегмента неквалифицированной и дешевой рабочей силы усиливает среди представителей рабочих профессий риск оказаться на обочине социальной жизни [2].

Целью данной работы является изучение оценки условий труда квалифицированными рабочими в сравнении с другими профессиональными группами, занятыми

* Работа выполнена в рамках НИР темплана. Проект № 383 «Работники промышленной и научно-технической сферы в условиях моногорода (на примере социологического анализа Тольятти)».

в технической сфере. Проблема исследования квалифицированных рабочих как социально-экономической общности состоит в том, что, с одной стороны, современный этап модернизации промышленности в нашей стране требует повышения эффективности производства, в том числе за счет качественного изменения условий труда [3]. Однако этот процесс происходит неравномерно, количество инновационных предприятий возрастает медленно. Это влияет на мотивацию рабочих к труду, их заинтересованность в результатах деятельности предприятия.

В феврале-марте 2014 г. сотрудниками и студентами секции «Социология» Тольяттинского государственного университета был проведен опрос работников, занятых на промышленных предприятиях, в научно-исследовательских подразделениях, в учебных заведениях, которые занимаются подготовкой инженерных кадров, с целью изучения отношения к условиям труда.

Всего был опрошен 551 респондент в возрасте от 20 до 60 лет. Данные возрастные рамки были выбраны для того, чтобы изучить мнение людей, которые характеризуются наиболее высокими способностями к осуществлению трудовой деятельности. Анкетирование было проведено среди жителей Тольятти, которые в настоящее время имеют постоянную работу. Опрос проводился на основе квотной пропорциональной выборки по месту жительства респондентов. Данная модель выборки позволяет корректно распространить данные в пределах ошибки репрезентативности $\pm 5\%$ для уровня значимости 0,05 в масштабах г. Тольятти. Данные обрабатывались при помощи программы SPSS -20.

Среди опрошенных 49% – мужчины и 51% – женщины. Согласно пропорциональной модели выборки по возрасту, респонденты были распределены по четырем возрастным группам: 20–30 лет, 31–40 лет, 41–50 лет и 51–60 лет – примерно в равных соотношениях, близких к 25%. При описании таблиц использовались укрупненные возрастные интервалы: 20–40 лет и 41–60 лет.

По профессиональному составу респонденты представлены следующим образом. Согласно полученным данным, примерно половина опрошенных являются квалифицированными рабочими. Четвертая часть респондентов – инженерно-технические специалисты. Работники научно-технических подразделений предприятий, вузов составляют 7% от числа опрошенных. 6% участников опроса являются руководителями на промышленных предприятиях, на технической кафедре в вузе и т. д. Такова же доля неквалифицированных рабочих, вспомогательного персонала, работающего в технической сфере.

Специфика условий моногорода проявляется в том, что значительная доля трудоспособного населения работает на градообразующем предприятии. Общественное сознание городского сообщества во многом определяется социальными установками работников АвтоВАЗа.

В зависимости от специфики предприятий, на которых работают респонденты, по формам собственности они представлены следующими социальными группами. Работники АвтоВАЗа – 37% опрошенных, на других акционерных предприятиях работают 22% участников опроса. Трудится в государственных (муниципальных) учреждениях пятая часть опрошенных, работниками частных предприятий являются 22% респондентов.

41% опрошенных из возрастных групп от 41 до 60 лет работает на АвтоВАЗе. В анкетах младшего поколения данный вариант ответа встречается на 7% реже.

На других акционерных предприятиях работает пятая часть опрошенных из возрастной группы 20–30 лет и 25% представителей старшей возрастной группы.

27% опрошенных представителей молодого поколения работают на частных предприятиях. Среди представителей старшего поколения этот показатель на 10% ниже.

В зависимости от возраста различий в занятости в муниципальных учреждениях не прослеживается, она составляет примерно пятую часть.

По образовательному уровню респонденты распределились следующим образом. 6% участников опроса окончили среднюю школу. 14% респондентов имеют начальное профессиональное образование на уровне ПТУ, технического лицея. Треть опрошенных получила среднее профессиональное образование, т. е. окончили колледж, техникум. 48% респондентов получили высшее образование.

Квалифицированные рабочие примерно в два раза реже, чем средним по массиву, отмечали, что получили высшее образование. Среди них в полтора раза больше тех, кто окончил технические лицеи или колледжи, в два раза больше тех, кто приступил к работе, окончив среднюю школу.

Результаты опроса представителей старшей и младшей возрастных групп различаются незначительно. Среди молодежи немного больше участников опроса с высшим образованием, а среди респондентов старше 41 года немного больше респондентов со средним профессиональным образованием.

Удовлетворенность условиями труда мы будем рассматривать как «положительное переживание человеком своего отношения к наиболее значимым компонентам среды жизнедеятельности. В соответствии с этим удовлетворенность работника трудом будет зависеть от организационных условий и от его мотивационных характеристик, отражающих требования к среде [4].

М. Мескон, М. Альберт и Ф. Хедоури связывают высокую удовлетворенность с качеством трудовой жизни и выделяют следующие требования к организационной среде [5]: интересная работа; справедливое вознаграждение и признание труда работников; благоприятные условия труда; минимальный, но в то же время достаточный надзор со стороны руководства; возможности для участия работников в принятии решений, затрагивающих их интересы; гарантии работы; дружеские взаимоотношения с коллегами. Г. П. Бессокирная и А. Л. Темницкий, изучив удовлетворенность трудом работников промышленных предприятий Москвы в конце 1990-х гг., выделили несколько факторов, определяющих удовлетворенность [6]. В их состав вошли практически те же факторы, что и в зарубежных исследованиях.

Таблица 1

**Удовлетворенность работников технической сферы
различными аспектами труда (по пятибалльной системе)**

Удовлетворенность...	По массиву	Рабочие	20–40 лет	41–60 лет
Заработной платой	2,9	2,5	3,0	2,8
Возможностями карьерного продвижения	2,9	2,6	3,1	2,8
Графиком работы	3,7	3,4	3,7	3,7
Условиями социального обеспечения	3,2	3,0	3,3	3,1
Оборудованием рабочего места	3,4	3,1	3,5	3,4
Отношениями в коллективе	4,1	4,0	4,1	4,1
Применением знаний, полученных в учебном заведении, в работе	3,4	3,2	3,4	3,4
Средние показатели по столбцу	3,4	3,1	3,4	3,3

Удовлетворенность заработком, если оценивать ее по пятибалльной шкале, по массиву составляет 2,9 балла, этот показатель находится в зависимости от сферы возрастных характеристик респондентов, от стажа работы. Она также зависит от получения высшего образования (0,212) и общего стажа респондентов (0,182). В скобках

указан коэффициент корреляции Пирсона с высоким уровнем значимости, который рассчитан при помощи программы SPSS-20. Респонденты в возрасте моложе 40 лет оценивают удовлетворенность своей заработной платой в 3 балла по пятибалльной шкале, респонденты из старшей возрастной группы дают оценку в 2,8 балла. Оценка уровня удовлетворенности заработной платой 2,5 балла.

Средний размер заработной платы по массиву 19,3 тыс. рублей. Средняя заработная плата квалифицированных рабочих 17,1 тыс. рублей. У представителей возрастной группы 20–40 лет – 18,5 тыс. рублей, а у старшей возрастной группы – 20,1 тыс. рублей.

В ответе на вопрос «Имеете ли Вы дополнительный заработок (доход)?» были получены следующие распределения. 6% опрошенных имеют дополнительный постоянный заработок, примерно четвертая часть подрабатывает периодически. 71% опрошенных отметили, что не имеют дополнительного заработка. Респонденты из возрастных групп 20–40 лет на 6% чаще, чем другие, отмечали, что работают дополнительно и имеют доходы, кроме заработной платы. Представители старших возрастных групп, напротив, чаще отмечали, что довольствуются только заработной платой. Распределения ответов квалифицированных рабочих близки к распределениям старших возрастных групп. Они чаще, чем в среднем по массиву, отмечали, что не имеют дополнительного заработка.

Численность респондентов, которые считают материальное положение своей семьи отличным, составляет всего лишь 3%. 17% участников опроса характеризуют материальное положение семьи «выше среднего». 59% опрошенных определяют материальное положение семьи как среднее. Приходится во многом себе отказывать 19% опрошенных, что соответствует материальному положению «ниже среднего». Едва сводят концы с концами 2% респондентов. Квалифицированные рабочие реже, чем другие участники опроса, удовлетворены материальным положением семей. Среди них на 6% меньше, чем в среднем по массиву, тех, кто определяет материальное положение семьи как «выше среднего». В целом оценка материального положения семей среди опрошенных рабочих несколько ниже, чем в среднем по массиву. Среди рабочих количество тех, кто иногда испытывает материальные затруднения, на 4% больше, чем среди других участников опроса. Среди рабочих также на 5% больше респондентов, которым приходится во многом себе отказывать, едва сводить концы с концами.

Оценка материального положения представителями двух возрастных групп различается незначительно. Респонденты моложе 40 лет немного чаще, чем в среднем по массиву, считают свое материальное положение «отличным» или «выше среднего». Участники опроса старше 41 года, напротив, чаще определяют его как среднее.

Смена работы за последние три года незначительно влияет на размер заработной платы. Средняя удовлетворенность заработной платой тех, кто менял работу, составляет 2,9, а размер заработной платы – 18,4 тыс. руб., соответственно, те респонденты, которые не меняли место работы, дают оценку этому параметру в 3 балла, а их средний заработок составляет 19,7 тыс. руб.

Удовлетворенность карьерным ростом в целом по массиву составляет 2,9 балла. Этот показатель превышает три балла у респондентов моложе 40 лет. Участники опроса старше 40 лет оценили данный показатель в 2,8 балла. Следовательно, с возрастом снижается оценка перспектив карьерного роста. Показатели коэффициента Пирсона составляют (–0,114).

Квалифицированные рабочие оценивают свои возможности карьерного продвижения в 2,6 балла.

На оценку возможностей карьерного роста также влияют показатели стажа работы в организации (–0,166) и общий стаж работы (–0,112). Чем продолжительнее стаж, тем ниже оценка респондентами перспектив роста.

Представления о возможностях карьерного роста связаны с образовательным статусом респондентов. Участники опроса, получившие высшее образование, выше оценивают свои перспективы служебного роста (0,171). Респонденты, которые работают не по профилю полученного образования, ниже оценивают свои карьерные перспективы (–0,120). Удовлетворенность карьерным ростом респондентов, которые работают по профилю полученного образования, оценивается в 3,1 балла. Участники опроса, которые работают по смежной профессии, дают оценку этому показателю в 3 балла, а рабочие и технические работники, которые трудятся не по профилю образования, оценивают данный показатель в 2,7 балла.

Удовлетворенность применением на практике знаний, полученных в учебном заведении, составляет по массиву 3,4 балла. У квалифицированных рабочих этот показатель равен 3,2 балла.

При анализе ответа на вопрос «Насколько Ваша работа соответствует образованию, которое Вы получили?» были получены следующие распределения.

Треть опрошенных представителей технической сферы работают по специальности, которой обучались в профессиональном учебном заведении. Этот вариант ответа респонденты старшей возрастной группы отмечали чаще, чем другие. Треть участников опроса ответила, что работает в смежной сфере. 31% опрошенных работает не по специальности. Этот вариант ответа участники опроса в возрасте моложе 40 лет отмечали чаще, чем другие.

Ответы рабочих на вопрос о соответствии работы полученному образованию существенно отличаются от средних показателей по массиву. Среди рабочих на 9% меньше тех, кто работает по специальности, соответственно, больше тех, кто работает не по специальности.

Оценка возможности применения знаний, полученных в учебном заведении, зависит от профиля образования. У респондентов, которые работают в соответствии с профилем полученного образования, она составляет 4,1 балла; у участников опроса с частичным совпадением профиля образования и реальной занятостью оценка удовлетворенности значительно ниже – 3,3, а у тех респондентов, которые работают не по специальности, полученной в учебном заведении, данный показатель всего лишь 2,8 балла. Коэффициент Пирсона, выражающий корреляцию между профилем образования и удовлетворенностью применением знаний, полученных в учебном заведении, составляет (–0,387).

Удовлетворенность графиком работы по массиву составляет 3,7 балла. У квалифицированных рабочих она значительно ниже – 3,4 балла. По-видимому, это связано с тем, что рабочим приходится трудиться в несколько смен.

Оценка условий социального обеспечения по массиву составляет 3,2 балла. Участники опроса в возрасте моложе 40 лет оценивают данный показатель в 3,3 балла. Вероятно, это связано с тем, что молодые участники опроса чаще участвуют в программах, ориентированных на социальные потребности молодежи в жилье, спорте, отдыхе. Квалифицированные рабочие оценивают данный показатель в 3 балла.

Удовлетворенность оборудованием рабочего места по массиву составляет 3,4 балла. Респонденты моложе 40 лет дают оценку данным условиям в 3,5 балла, а представители старшей группы участников опроса оценивают оборудование рабочего места немного ниже – 3,4 балла. Квалифицированные рабочие характеризуют данный показатель в 3,1 балла.

Самую высокую оценку респонденты дают отношениям в коллективе – 4,1 балла. Квалифицированные рабочие оценивают данный показатель на уровне 4 баллов.

Таблица 2

**Ответы респондентов на вопрос «Как Вы относитесь к своей профессии?»
(% по столбцам)**

Отношение к профессии	По массиву	Рабочие	20–40 лет	41–60 лет
Мне нравится профессия, по которой я работаю	40	30	37	43
В моей профессии больше положительных сторон, чем отрицательных	40	42	40	40
В моей профессии отрицательные моменты преобладают над положительными	13	17	16	10
Мне не нравится профессия, по которой я работаю	7	11	7	6

40% опрошенных при ответе на вопрос об отношении к профессии отметили, что им нравится их работа. Такова же доля респондентов, которые считают, что в их профессии больше положительных сторон, чем отрицательных. 13% участников опроса считают, что в их работе отрицательные моменты преобладают над положительными. 7% участников опроса не нравится их работа.

Квалифицированные рабочие на 10% реже, чем другие, выражают положительное отношение к работе. Они чаще выражают умеренно негативное или отрицательное мнение при ответе на данный вопрос.

У респондентов моложе 40 лет чаще, чем в среднем по массиву, прослеживается умеренно негативное отношение к работе. Они чаще считают, что в работе отрицательные моменты преобладают над положительными. Представители старшего поколения, напротив, чаще отмечают, что им нравится их работа.

Треть работников технической сферы в качестве привлекательных сторон профессии отмечают удовлетворение от труда в данной области. Этот вариант ответа респонденты в возрасте старше 40 лет отмечают чаще, чем молодежь. Рабочие выбирают данный вариант ответа на 10% реже, чем в среднем по массиву.

Возможность реализовать свои способности отмечена в 27% анкет. Данный вариант ответа чаще встречается в анкетах респондентов моложе 40 лет. Рабочие на 9% реже, чем в среднем по массиву, считают, что могут реализовать в труде свои способности.

27% опрошенных среди положительных аспектов работы в технической сфере отмечают возможность общения с людьми, а четвертая часть участников опроса считают важным для себя возможность работать с техникой.

Интеллектуальный характер профессии отмечен в 21% анкет. Рабочие выделяют этот вариант ответа в три раза реже, чем другие участники опроса.

19% участников опроса отмечают достойную оплату труда в качестве положительных аспектов работы в технической сфере. Участники опроса в возрасте моложе 40 лет выделяют этот вариант ответа чаще, чем другие. Рабочие считают оплату своего достойной реже, чем другие.

Примерно пятая часть опрошенных отмечает возможность принести пользу людям в качестве привлекательной стороны своей профессии.

17% участников опроса утверждают, что их привлекает творческий характер работы, возможность самостоятельных действий. Рабочие выделяют данный вариант ответа на 6% реже, чем другие.

Возможность сделать карьеру в качестве привлекательного аспекта профессии в технической сфере отмечена в 15% анкет. Участники опроса моложе 40 лет отмечают эту позицию на 7% чаще, представители старшего поколения, напротив, реже.

14% участников опроса полагают, что в технической сфере легко устроиться на работу. Этот вариант ответа рабочие выделяли чаще, чем остальные.

Затрудняются ответить на вопрос 14% опрошенных. Среди рабочих доля участников опроса, выбравших этот вариант ответа, на 5% больше.

Среди факторов, которые способствуют получению хорошей работы в технической сфере, две трети опрошенных отметили опыт работы по профессии. Данный вариант ответа участники опроса моложе 40 лет отмечали реже, а представители старшего поколения, напротив, чаще, чем в среднем по массиву. Рабочие отмечали эту позицию на 6% реже, чем другие.

Стаж работы отмечен в качестве условия получения хорошей работы в двух пятых анкет. Представители старшего поколения выделяли этот вариант ответа чаще, чем другие, а молодежь, напротив, реже.

Треть участников опроса считает, что навыки работы с информационными технологиями помогают найти хорошую работу. Это мнение участники опроса в возрасте до 40 лет разделяют чаще, чем другие. Рабочие отмечают данный вариант ответа на 10% реже, чем в среднем по массиву.

Четверть опрошенных считает, что хорошие отзывы о результатах работы помогут престижному трудоустройству. Рабочие разделяют это мнение реже, чем остальные.

Высокий образовательный статус в качестве фактора, способствующего хорошему трудоустройству, отмечен в пятой части анкет. Рабочие выбирают данный вариант ответа реже, чем другие работники технической сферы.

Знакомства, родственные связи важны для пятой части опрошенных. Представители старшего поколения выделяют данный вариант ответа реже, чем другие.

13% участников опроса считают, что положительные рекомендации с прежнего места работы способствуют лучшему трудоустройству. Рабочие примерно в два раза реже придерживаются данного мнения.

В 12% анкет отмечено знание иностранных языков как фактор трудоустройства на хорошую работу. Это мнение участники опроса моложе 40 лет разделяют чаще, чем остальные. Рабочие примерно в два раза реже отмечают данный вариант ответа.

Престиж учебного заведения, которое окончил претендент, отмечен примерно в 5% анкет. Переезд в другой город, регион в качестве фактора лучшего трудоустройства рассматривают 2% опрошенных.

Современная ситуация, характеризующаяся стремительными масштабными изменениями, сопровождающими все сферы жизнедеятельности общества, ориентирует деятельность всех социальных субъектов, претендующих на успешность, в рамках постоянного поиска новых способов достижения значимых целей [7]. В зависимости от участия в инновационных мероприятиях респонденты были разделены на две группы на основании результатов ответа респондентов на вопрос «Каково Ваше личное участие в разработке инноваций?». Согласно полученным данным, менее четвертой части опрошенных занимаются инновационной деятельностью. В первую группу вошли участники инноваций. Среди них: 2% респондентов являются разработчиками научного проекта с инновационным эффектом; 7% участников опроса занимаются изобретательством, рационализацией; 8% опрошенных являются работниками структуры, которая внедряет инновации; 3% респондентов – это специалисты, руководители предприятий, на которых внедряются инновации, 2% являются руководителями научного коллектива, в котором внедряются инновации. Во вторую группу вошли респонденты, которые выбрали вариант ответа «Разработкой и внедрением инноваций

не занимаюсь», она включает 78% опрошенных. Среди рабочих на 9% больше участников опроса, которые отрицательно отвечают на вопросы об участии в инновационных процессах.

Таким образом, для квалифицированных рабочих как особой социально-профессиональной группы характерен ряд особенностей в условиях социально-экономической модернизации Тольятти [8].

Квалифицированные рабочие менее позитивно относятся к профессии (–0,234). В скобках указан коэффициент корреляции Пирсона с высоким уровнем значимости, который рассчитан при помощи программы SPSS-20. Вероятно, это следствие того, что среди них больше работников, занятых трудом, не связанным с профилем образования. Квалифицированные рабочие реже отмечают позитивные аспекты профессии, связанные с интеллектуальным характером труда (0,316), возможностью реализовать способности (0,214), удовлетворением от труда (0,209), творческим характером труда (0,141). Они чаще считают, что по их профессии легко найти работу (0,109), а также чаще затрудняются выделить положительные аспекты профессии. Квалифицированные рабочие менее активно включены в инновационные процессы на производстве (–0,198). По мнению М. Н. Макаровой, сегодня можно наблюдать «расширение границ рабочего класса за счет других социальных групп наемных работников. На фоне все более усиливающейся дифференциации и автономизации элиты большая часть наемных работников пополняет ряды нижнего слоя и пролетаризируется» [9].

Квалифицированные рабочие реже, чем другие, отмечают качества, которые позволяют найти хорошую работу. В особенности: знание иностранных языков (0,208), владение информационными технологиями (0,188), высокий образовательный статус (0,130). Средний показатель удовлетворенности условиями труда по результатам опроса рабочих – 3,1, тогда как по массиву он составляет 3,4 балла. Результаты опроса свидетельствуют о том, что квалифицированные рабочие в условиях Тольятти отличаются меньшей позитивной мотивацией к труду по сравнению с другими профессиональными группами.

Ссылки на источники

1. Шиняева О. В., Артемьева Т. В. Отношение рабочих промышленных предприятий к труду // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. – 2013. – № 3 (27). – С. 100–112.
2. Социальное положение и уровень жизни населения России. 2011: стат. сб. / Росстат. – М., 2012. – 527 с.
3. Состоялась презентация Рейтинга создания высокопроизводительных рабочих мест в регионах России. – URL: <http://www.ecovestnik.ru>.
4. Грачев А. А. Организационные факторы удовлетворенности трудом и жизнью рабочих и служащих // Известия РГПУ им. А. И. Герцена. – 2008. – № 62. – URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/organizatsionnye-factory-udovletvorennosti-trudom-i-zhiznyu-rabochih-i-sluzhaschih>.
5. Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента / пер с англ.; общ ред и вступ. ст. Л. И. Евенко; Академия народного хозяйства при правительстве Российской Федерации. – М.: Изд-во «Дело», 1997. – 704 с.
6. Бессокирная Г. П., Темницкий А. Л. Удовлетворенность работой на предприятии и удовлетворенность жизнью. – URL: www.nir.ru.
7. Желнина Е. В. Теоретико-методологический анализ понятия инновации в изучении инновационной активности промышленного предприятия // Концепт. – 2014. – № 11 (ноябрь). – ART 14308. – 0,4 п. л. – URL: <http://e-koncept.ru/2014/14308.htm>.
8. Цветкова И. В. Оценка тольяттинцами развития социальной сферы в условиях реформирования моногорода // Концепт. – 2013. – № 06 (июнь). – ART 13129. – URL: <http://e-koncept.ru/2013/13129.htm>.
9. Макарова М. Н. Особенности трансформации рабочего класса в условиях глобализации // Журнал социологии и социальной антропологии. – 2006. – № 2. – С. 45–53.

Irina Tsvetkova,

Doctor of the Philosophical Sciences, Professor at the chair of History and Philosophy, Togliatti State University, Togliatti

aleksandr.kozlov@mail.ru

Estimation of labor conditions by qualified workers

Abstract. The paper analyses the factors of estimation of labor conditions by qualified workers. Workers' attitude to profession, beliefs about positive aspect of labor in industrial sphere, beliefs about factors influencing on good placement are the main aspects of the paper. The author conducts the results of workers' questionnaire with results given by representatives of other professional groups in technical sphere. The qualified workers are less satisfied by labor conditions than other workers, which has negative influences on motivation of worker's labor.

Key words: qualified workers, technical sphere, labor condition contentment, attitude to profession.

References

1. Shinjaeva, O. V. & Artem'eva, T. V. (2013) "Otnoshenie rabochih promyshlennyyh predpriyatij k trudu", *Izvestija vysshih uchebnyh zavedenij. Povolzhskij region. Obshchestvennye nauki*, № 3 (27), pp. 100–112 (in Russian).
2. (2012) *Social'noe polozhenie i uroven' zhizni naselenija Rossii. 2011: stat. sb.* / Ros-stat, Moscow, 527 p. (in Russian).
3. *Sostojalas' prezentacija Rejtinga sozdaniya vysokoproizvoditel'nyh rabochih mest v regionah Rossii*. Available at: <http://www.ecovestnik.ru> (in Russian).
4. Grachev, A. A. (2008) "Organizacionnye faktory udovletvorennosti trudom i zhizn'ju rabochih i sluzhashchih", *Izvestija RGPU im. A .I. Gercena*, № 62. Available at: <http://cyberleninka.ru/article/n/organizacionnye-faktory-udovletvorennosti-trudom-i-zhiznyu-rabochih-i-sluzhaschih> (in Russian).
5. Meskon, M. H., Al'bert, M. & Hedouri, F. (1997) *Osnovy menedzhmenta* / Akademiya narodnogo hozjajstva pri pravitel'stve Rossijskoj Federacii, Izd-vo "Delo", Moscow, 704 p. (in Russian).
6. Bessokirnaja, G. P. & Temnickij, A. L. *Udovletvorennost' rabotoj na predpriyatii i udovletvorennost' zhizn'ju*. Available at: www.nir.ru (in Russian).
7. Zhelnina, E. V. (2014) "Teoretiko-metodologicheskij analiz ponjatija innovacii v izuchenii innovacionnoj aktivnosti promyshlennogo predpriyatija", *Koncept*, № 11 (nojabr'), ART 14308, 0,4 p. l. Available at: <http://e-koncept.ru/2014/14308.htm> (in Russian).
8. Cvetkova, I. V. (2013) "Ocenka tol'jattincami razvitija social'noj sfery v uslovijah reformirovanija monogoroda", *Koncept*, № 06 (ijun'), ART 13129. Available at: <http://e-koncept.ru/2013/13129.htm> (in Russian).
9. Makarova, M. N. (2006) "Osobennosti transformacii rabocheho klassa v uslovijah globalizacii", *Zhurnal sociologii i social'noj antropologii*, № 2, pp. 45–53 (in Russian).

Рекомендовано к публикации:

Некрасовой Г. Н., доктором педагогических наук, профессором, членом редакционной коллегии журнала «Концепт»

Поступила в редакцию <i>Received</i>	20.01.15	Получена положительная рецензия <i>Received a positive review</i>	23.01.15
Принята к публикации <i>Accepted for publication</i>	23.01.15	Опубликована <i>Published</i>	30.04.15



www.e-koncept.ru

© Концепт, научно-методический электронный журнал, 2015

© Цветкова И. В., 2015