## Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке: <http://www.mydisser.com/search.html>

Національний університет кораблебудування імені адмірала Макарова Міністерства освіти й науки України

На правах рукопису

Дрожанова Оксана Миколаївна

УДК 316.334.22(075.8)

**СТАВЛЕННЯ ДО ПРАЦІ ПРОМИСЛОВИХ РОБІТНИКІВ**

**ЗА НОВИХ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ УМОВ**

22.00.03 – соціальні структури та соціальні відносини

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата

соціологічних наук

Науковий керівник

Кисляков Володимир Павлович

кандидат філософських наук, доцент

Миколаїв – 2008

**ЗМІСТ**

Вступ..……………………………………………………………………………3

Розділ 1.Традиція і сучасність у вивченні ставлення до праці

* 1. Методологія і методики аналізу ставлення до праці

в радянській та пострадянській соціології.………………………….13

* 1. Перетворення в груповій та індивідуальній ціннісних

системах в період зміни соціально-економічних укладів.………….38

* 1. Методика дослідження ставлення до праці

промислових робітників.……………………………………………..59

Висновки до розділу 1…………………………………………………………..75

Розділ 2. Постійне й змінне у ставленні до праці

* 1. Новий контекст: нерівність в оплаті, ґарантії зайнятості,

страх втрати роботи.…………………………………………………..77

* 1. Структура мотивів праці: суспільна значущість та індивідуальна прагматика……………………………………………………………..89
  2. Домінування змішаних зразків трудових відносин…………..........118

2.4. Інституціоналізація чинників реґуляції трудової поведінки……...135

Висновки до розділу 2………………………………………………………….146

Висновки..………………………………………………………………………148

Додаток А. Анкета робітника.…………………………………………………154

Додаток Б. План інтерв’ю.……………………………………………………..159

Додаток В. Перелік змінних, що використовувалися в аналізі………...........160

Список використаних джерел.………………………………………………...164

**ВСТУП**

**Актуальність теми.** За ринкових умов господарювання конкурентоспроможність і соціально-економічний розвиток промислових підприємств залежать від багатьох чинників, серед яких важливу роль грають забезпеченість їх кваліфікованою робочою силою, ступінь самомотивації робітників та організація їхнього стимулювання. Утім, теоретичні та практичні питання впливу ринкових реформ на стан трудової мотивації працівників, можливостей впливу на рівень їхньої зацікавленості у ефективному використанні своєї робочої сили й підвищенню на цій основі власного матеріального добробуту фактично залишаються поза увагою. Процеси реструктуризації вітчизняного промислового комплексу пов’язують, головним чином, із фінансовою стабілізацією та реорганізацією правових форм виробництва. Проте освоєння ринкових методів господарювання пов’язане також із виявленням та ефективним використанням внутрішнього потенціалу кожного окремого підприємства, зокрема його людського ресурсу, раціональне використання якого дає змогу досягти суттєвих соціально-економічних результатів без інвестування значних додаткових коштів.

Ґрунтовне вивчення динаміки та наявного стану трудових настанов робітників необхідне для створення раціональної системи мотиваційного менеджменту, який забезпечив би максимізацію інтенсивності та якості праці найманих працівників. Тому розроблення механізму формування сумлінного ставлення до праці за сучасних умов набуває особливої актуальності з огляду на нагальну потребу в підвищенні ефективності промислового виробництва.

Сучасний період трансформації українського суспільства є процесом пошуку і утворювання нового балансу "старих" і "нових" інституційних норм, релевантних зміненим умовам існування української економіки. В сучасній економіці України співіснують попередні й нові правила та практики взаємовідносин стосовно управління. Перші склалися в централізованій економіці й частково відтворюються зараз, нові диктуються ринковою економікою та вимогами демократичної організації суспільства. Відповідно, моделі ставлення до праці за умов соціально-економічних змін формуються під впливом досвіду трудових відносин, що набувався у загалом неефективній, проте із стабільними гарантіями зайнятості економіці, носієм і транслятором якого залишаються численні категорії працівників, й пострадянського, в якому вже є досвід звільнень у зв’язку із скороченням виробництва, затримок заробітної плати тощо. Звідси випливає необхідність дослідження реального стану ставлення до праці робітників у промисловому виробництві за умов ринку, визначення спрямованості зрушень у трудовій етиці робітників, оскільки нові практики трудової поведінки та трудових відносин лише тоді виявляються ефективними й продуктивними, коли вони неконфліктно співіснують із традиційними формами виробничої діяльності чи, радше, якісно модифікують їх.

У перші роки становлення радянської держави в працях О.К. Гастєва, М.А. Вітке, О.О. Богданова, Ф.Р. Дунаєвського переважно в рамках запропонованих Ф. Тейлором (F. Taylor) підходів розроблялися засади наукової організації праці, соціальної інженерії, пов’язані з формуванням нового ставлення до праці. О.К. Гастєв висунув ідею раціональної організації робочого місця, що у поєднанні з усвідомленістю працівником суспільних інтересів країни мало суттєво підвищувати ефективність його праці. Проте у тридцяті роки подібні дослідження в сфері праці були припинені, оскільки науково обґрунтовані принципи й методи впливу на продуктивність праці не вписувалися в домінуючі тоді уявлення про стратегію і тактику управління соціальними процесами на рівні конкретного підприємства.

Повернення до вивчення ставлення до праці відбувається вже у 60-х роках минулого століття й розвивається в межах таких наук, як філософія, соціологія, психологія, економіка. При цьому система "людина – праця" розглядається переважно у трьох аспектах: у загальнотеоретичному плані як соціальний феномен (Т.І. Заславська, В.А. Мальцев, Р.В. Ривкіна, Ж.Т. Тощенко, І.І. Чанглі та ін.), як прикладна проблема на рівні окремих галузей та підприємств, де найважливішим виступає соціологічний аспект (А.Г. Здравомислов, І.М. Попова, В.Г. Подмарков, А.О. Ручка, М.О. Сакада, Є.І. Суїменко, О.І. Шкаратан, В.О. Ядов та ін.), як елемент світоглядної структури особистості, де у першу чергу розглядається категорія "ставлення до праці" (А.О. Кіссель, Т.А. Кітвель, Н.Ф. Наумова та ін.).

У західній соціології концептуальні основи вивчення трудового етосу, цінностей трудової діяльності представлені класичними працями А. Сміта (A. Smith), М. Вебера (M. Weber), Е. Дюркгейма (E. Durkheim), Т. Парсонса (T. Parsons). У межах індустріальної соціології питання, пов’язані зі ставленням до праці, дістали своє відображення у розробці теорій мотивації (G. Allport, Ch. Barnard, J. McGregor, H. Hеckhausen, А. Мaslow та ін) і теорій задоволеності працею (G. Friedmann, F. Herzberg, E. Мayо, D. McClelland, T. Watson та ін.), зокрема у вивченні впливу ставлення до праці на результативність праці. У другій половині ХХ століття у західних соціальних науках з’явилися нові підходи до вивчення характеру і значення праці, її місця і ролі в соціально-економічному житті суспільства за умов глобальних викликів: економічного, інформаційного, демографічного (Z. Bauman, D. Bell, A. Gorz, P. Drucer, R. Inglehart, J. Meadows, А. Тouraine та ін.).

У радянській, за класифікацією тодішнього ВАКу, "прикладній соціології" дослідження ставлення до праці, як і соціології праці взагалі, належали до найважливіших. Підходи до його вивчення змінювалися з огляду накопичення емпіричного матеріалу та розроблення нових досконаліших методик. Відповідна проблематика дістала ґрунтовне висвітлення у працях провідних українських і російських соціологів В.І. Верховіна, О.І. Вишняка, В.І. Герчікова, Л.А. Гордона, Я.Л. Ейдельмана, А.Г. Здравомислова, Е.В. Клопова, Л.Н. Когана, М.І. Лапіна, В.С. Магуна, Н.Ф. Наумової, Ю.Л. Неймера, Г.В. Осипова, В.Д. Патрушева, В.Г. Подмаркова, В.А. Полторака, І.М. Попової, А.О. Ручки, М.О. Сакади, Г.М. Соколової, Є.І. Суїменка, Ж.Т. Тощенка, Б.Г. Тукумцева, З.І. Файнбурга, Н.В. Черніної, О.І. Шкаратана, В.О. Ядова та ін. Головною складовою досліджень був прикладний аспект, однак стосовно цього періоду можна загалом говорити про високий ступінь вивченості й структурованості предмета.

У пострадянський період було продовжено напрямок досліджень, започаткованих проектом "Людина та її праця" (керівники В.О. Ядов і А.Г. Здравомислов). При цьому перелік цінностей, зберігаючи неодмінні соціально-економічні елементи, був помітно розширений за рахунок тих, що відображали нові реалії працевлаштування, урізноманітнення форм власності, зміну цілей та засобів державного розвитку. Наймасштабніше дослідження, здійснене групою російських соціологів під керівництвом проф. М.І. Лапіна у вигляді трьох хвиль у 1990–2002 роках, дало підстави для висновку, що пострадянський розвиток, заснований на інститутах приватної власності, не сформував адекватної загальної мотивації. Процеси деіндустріалізації і депрофесіоналізації, низхідна соціальна мобільність великої маси працюючих підірвали трудові мотиви, засновані на упевненості в стабільності роботи, на пошані до кваліфікації та професії. На рівні окремої особи це часто виявлялося у невмінні й небажанні пристосовуватися до змінених умов праці, працевлаштуванні відповідно до встановлення різних форм власності на виробничі фонди та організації. Виявилося, що інерційність ціннісно-нормативних структур робітників призводить до значних втрат професійно-кваліфікаційного потенціалу (в українській соціології загальні зміни у структурі робітничого класу досліджувала О.В. Симончук) і стає негативним чинником соціально-економічних трансформацій.

У сучасній Україні увага дослідників проблем праці змістилася до вивчення становлення нового соціального прошарку – підприємців, джерел його формування й мотивів діяльності (А.Г. Арсеєнко, О.В. Іващенко, Н.В. Лавріненко, М.Д. Міщенко, Ю.Ф. Пачковський, М.О. Сакада, Є.В. Сірий), ставлення людей до ринкових умов й формування нової економічної культури (Т.О. Єфременко, В.Є. Пилипенко, Є.І. Суїменко), проблем економічної соціології взагалі (І.В. Буров, В.М. Ворона, Е.А. Гансова, Ю.М. Пахомов, В.А. Полторак, В.С. Резнік, Н.В. Толстих, Г.І. Чепурко). Проте дослідження ставлення до праці найманих робітників, що залишаються найчисленнішою соціальною групою, в Україні були практично згорнуті, а соціологічні підрозділи на промислових підприємствах, які були основними постачальниками відповідних знань та інформації, перестали існувати. За підрахунками В.Л. Арбеніної в збірниках наукових праць "Щорічних Харківських соціологічних читань" за 2002 – 2005 роки було опубліковано лише дві статті, що були повністю спрямовані на проблеми соціології праці, – стільки ж, скільки з проблем, наприклад, соціології спорту, тоді як із соціології освіти 49 статей. Між тим в Україні поступово склався змішаний тип економіки, де співіснують підприємства різної форми власності й організації праці, а значить, ймовірно, й різні за структурою і змістом різновиди чи типи ставлення до праці.

Отже, сутність *наукової проблеми* полягає у відсутності достовірних знань щодо реального стану ставлення до праці промислових робітників за якісно нових умов функціонування промислових підприємств різних форм власності, а також щодо напрямків та ефектів впливу інституціональних та організаційних чинників, які визначають форму і зміст трудової мотивації сучасних робітників.

**Зв’язок роботи з науковими програмами, планами, темами**.Дисертаційна робота виконана відповідно до тематичного плану науково-дослідної роботи лабораторії прикладної соціології та психодіагностики Національного університету кораблебудування імені адмірала Макарова (м. Миколаїв) і є складовою планової теми "Дослідження механізмів мотивації праці суб’єкту інтелектуального потенціалу в технічному вузі: регіональний та галузевий аспекти" (№ держреєстрації 0105U001762). Роль автора полягає у розробці інструментарію дослідження, проведенні опитування, обробці й аналізі отриманої первинної інформації та написанні аналітичного звіту з проблем трудової мотивації робітників суднобудівних підприємств.

**Мета і завдання дослідження:** виявити особливості та динаміку ціннісно-мотиваційних чинників, які детермінують ставлення до праці й задоволеність нею у робітників промислових підприємств (на прикладі підприємств суднобудівної галузі м. Миколаєва) різної форми власності й організації праці.

Мета роботи визначила такі завдання наукового дослідження:

- узагальнити наступність і змінність в теоретичних підходах та методиках досліджень ставлення до праці;

- розробити концептуальну схему ставлення до праці;

- адаптувати методику вивчення ставлення до праці до сучасних соціально-економічних умов;

- виявити стан та динаміку оцінок основних елементів трудової ситуації різними категоріями робітників;

- зафіксувати особливості комунікативних процесів між робітниками на підприємствах різних форм власності;

- визначити інституціалізовані чинники мотивації праці.

*Об’єкт дослідження:*робітники підприємств суднобудівної промисловості м. Миколаєва.

*Предмет дослідження:*ціннісно-мотиваційні чинникиставлення до праці робітників промислових підприємств різної форми власності.

*Методи дослідження:* В рамках аналізу впливу нових інституціалізованих чинників на показники ставлення до праці використано метод емпіричної типологізації, а під час виявлення динаміки оцінок робітниками основних елементів трудової ситуації – метод порівняльного аналізу.

Як методологічна та методична база дослідження був використаний інструментарій дослідницького проекту А.Г. Здравомислова і В.О. Ядова "Людина та її праця – 67", багаторазово апробований у дослідженнях радянського періоду. Виявлення ступеня та співвідношення колективістських–індивідуалістичних і патерналістських–партнерських трудових установок у різних соціальних груп робітників здійснене на підставі методики, розробленої російськими дослідниками В.Д. Патрушевим і О.Л. Темницьким.

Емпіричною базою є дані соціологічного обстеження робітників трьох суднобудівних підприємств м. Миколаєва (n=790), проведеного у березні–липні 2006 року лабораторією прикладної соціології та психодіагностики Національного кораблебудівного університету імені адмірала Макарова з використанням методів анкетного опитування та глибинного інтерв’ю. Обсяг генеральної сукупності, яку складають робітники досліджуваних підприємств, на момент обстеження – 6236 осіб. Тип вибірки – непропорційна районована. Критерій районування – функціональний зміст праці. Вибіркова сукупність є репрезентативною за віком, статтю, освітою; похибка вибірки – 2,7%. Обробка первинної соціологічної інформації здійснювалася в пакеті програм SPSS.

**Наукова новизна одержаних результатів** полягає в тому, що в дисертаційній роботі вперше в Україні у пострадянський період здійснено емпіричне дослідження стану трудової мотивації робітників промислових підприємств різних форм власності й організації праці, та визначені нові чинники інституційного характеру, що впливають на формування ставлення до праці промислових робітників.

У дисертаційній роботі отримано такі нові результати:

- з’ясовано, що в теоретичних підходах та методиках досліджень ставлення до праці останніх років відбувся перехід від жорсткого протиставлення орієнтацій на оплату праці й зміст праці до більш органічних форм їхнього узгодження й розуміння, для різних категорій робітників у різних соціально-виробничих умовах домінуючою може бути одна з орієнтацій;

- показано, що у перехідний період до нових інституціональних засад функціонування економіки основним механізмом регулювання трудової поведінки стає примушування робітника пристосовуватися до змінних умов включення в працю й слідувати жорстким імперативам регіонального ринку праці;

- запропоновано розглядати ставлення до праці як таке, що найповніше враховує зовнішнє оточення і внутрішній стан людини, актуальну позицію робітника в конкретній трудовій ситуації й наявні диспозиції й настанови, згідно з чим модифіковано концептуальну схему ставлення до праці, котра тепер включає чотири групи характеристик та оцінок: загальні, притаманні суспільству в цілому; специфічні, що притаманні конкретному підприємству та його місцю на відповідному ринку; форми реальної та вербальної поведінки стосовно праці; персональні характеристики;

- встановлено, що домінуючий контекст формування ставлення до праці є суперечливим: глибока нерівність в оплаті праці промислових робітників різних спеціальностей доповнюється високими оцінками ґарантій зайнятості на негативному емоційному фоні побоювань втратити роботу;

- виявлено, що високий рівень задоволеності працею, детермінований фактом її наявності (емоційна реакція на досвід безробіття), поєднується з високим рівнем незадоволеності окремими елементами виробничої ситуації, при цьому домінування так званих гігієнічних мотивів (за Ф. Герцберґом) фіксується навіть у доволі благополучних групах робітників, що свідчить про стійкий негативний вплив умов праці як інституційного чинника;

- емпірично доведено, що структура трудових мотивів робітників приватного підприємства виявилася найближчою до капіталістичної моделі мотивації: проблема ґарантованої зайнятості має для робітників цього підприємства першочергове значення, поступаючись лише перспективам підвищення кваліфікації, тепер займаючи те місце, яке для радянського робітника було відведене змістові його праці. Натомість зміст і умови праці – провідні чинники задоволеності робітників за радянських часів – є найменш вагомими для працівників даного підприємства;

- показано, що незважаючи на суттєві відмінності в структурі мотивів праці залежно від типу підприємства, загалом за вибіркою ієрархія трудових мотивів робітників залишається близькою до структури трудової мотивації радянських часів: "ядро" структури утворюють чинники змісту праці, заробітку та перспектив кваліфікаційного зростання;

- виявлено, що у сфері ціннісно-нормативних уявлень спостерігається певна збалансованість трудових цінностей колективізму та індивідуалізму, а патерналістські орієнтації, незалежно від форми власності підприємства, доповнюються партнерськими;

- обґрунтовано, що за умов інституціональних змін у засадах господарювання відбувається інституціоналізація принаймні двох чинників, що регулюють трудову поведінку й суттєво впливають на формування ставлення до праці – тривога з приводу можливої втрати роботи та вторинна зайнятість робітників промислових підприємств.

**Практичне значення одержаних результатів**полягає в розробці інструментарію виявлення ролі людського чинника в процесах реформування економіки, що необхідно для обґрунтування схем і моделей управління персоналом на сучасних промислових підприємствах і формування на них ефективної корпоративної культури. Розроблені в дисертаційному дослідженні концептуальні положення та модифіковані методики можуть становити основу моніторингових досліджень проблем ставлення до праці на рівні промислового підприємства в нових умовах господарювання. Результати дослідження використовуються у навчальному процесі підготовки фахівців з економіки Національного університету кораблебудування ім. адм. Макарова, м. Миколаїв (курси "Економічна соціологія", "Управління персоналом", "Менеджмент організацій"). Матеріали дослідження використані дирекцією суднобудівного заводу ВАТ "Дамен Шипярдс "Океан" як компонент програми підвищення ефективності праці у виробничих підрозділах.

**Особистий внесок здобувача.** Дисертаційне дослідження є самостійною роботою. Висновки й положення наукової новизни одержані автором самостійно.

**Апробація результатів дисертації**. Основні положення та результати дисертаційного дослідження були викладені у доповідях та повідомленнях на Міжнародній науково-практичній конференції "Економічні та соціальні проблеми мотивації праці в умовах ринкової економіки" (Миколаїв, 2003); науково-практичній конференції професорсько-викладацького складу Національного університету кораблебудування імені адмірала Макарова (Миколаїв, 2007); І Міжнародній науковій конференції "Одеські соціологічні читання" (Одеса, 2007).

**Публікації.** Основні результати роботи викладено у 3 статтях у провідних наукових фахових виданнях, 3 статтях у збірниках наукових праць.

**ВИСНОВКИ**

На підставі здійсненого в рамках дисертаційної роботи теоретичного аналізу й емпіричного вивчення стану ставлення до праці промислових робітників за нових соціально-економічних умов можна зробити такі висновки:

1. Ставлення до праці являє собою комплексний соціальний феномен, що відбиває ставлення працівника до трудової діяльності, її змісту, характеру, процесу, результатів і умов роботи. Соціологічна традиція інтерпретації поняття ставлення до праці включає в себе широкий спектр підходів, загальною особливістю яких є визнання багатовимірного й багатофакторного характеру цього феномену. У теоретичних підходах та методиках досліджень ставлення до праці останніми роками відбувся перехід від жорсткого протиставлення орієнтацій на оплату праці та зміст праці до більш органічних форм їхнього узгодження й розуміння, що для різних категорій робітників у різних соціально-виробничих умовах домінуючою може бути одна з орієнтацій.
2. Радикальні зміни у трудовій сфері, зумовлені економічними реформами в країні, об’єктивно вимагають перегляду існуючих методологічних підходів, врахування вже на етапі організації дослідження нових чинників, головними з яких є багатоманітність форм власності, нові управлінські практики, тиск ринку робочої сили, а також руйнування попередніх моральних норм праці та конституювання нового трудового етосу, нової сукупності ціннісних орієнтацій. У перехідний період до нових інституціональних засад функціонування економіки головним механізмом регулювання трудової поведінки стає примушування робітника пристосовуватися до змінних умов включення в працю й слідувати жорстким імперативам регіонального ринку праці.
3. Моделі трудового етосу за умов трансформації суспільства зазнають як впливу минулого радянського досвіду, носієм і транслятором якого залишаються численні категорії робітників, так і сьогоднішнього пострадянського, переважно особистого і не завжди позитивного, що відбивається у феномені пострадянської амбівалентності масової та індивідуальної свідомості, зокрема у сфері праці. Взаємодію старих і нових норм культури праці при цьому видається слушним описати у двох вимірах – як колективістські та індивідуалістичні орієнтації робітників на працю і трудові взаємовідносини, а також патерналістські та партнерські орієнтації на відносини з керівництвом.
4. У конкретному соціологічному обстеженні доцільно розглядати ставлення до праці як таке, що найповніше враховує зовнішнє оточення і внутрішній стан людини, актуальну позицію робітника в конкретній трудовій ситуації й наявні диспозиції й настанови. Згідно з цим у результаті модифікації концептуальної схеми ставлення до праці остання тепер включає чотири групи характеристик та оцінок: загальні, притаманні суспільству в цілому; специфічні, що притаманні конкретному підприємству та його місцю на відповідному ринку; форми реальної та вербальної поведінки стосовно праці; персональні характеристики працівників.
5. Домінуючий контекст формування ставлення до праці є суперечливим: глибока нерівність в оплаті праці промислових робітників різних спеціальностей доповнюється високими оцінками ґарантій зайнятості на негативному емоційному фоні побоювань втратити роботу. Ситуація на галузевому ринку робітничих професій зумовлює істотну гетерогенність в оплаті праці в межах одного підприємства, навіть підрозділу, що, у свою чергу, формує латентне (не виключено – негативне) соціально-психологічне підґрунтя стосунків у трудових колективах. Ступінь стурбованості проблемою втрати роботи відбиває індивідуальну конкурентоспроможність робітника, а також існуючий попит на певні види праці на регіональному ринку суднобудівних професій.
6. Високий рівень задоволеності працею, детермінований фактом її наявності (емоційна реакція на досвід безробіття), поєднується з високим рівнем незадоволеності окремими елементами виробничої ситуації, при цьому домінування так званих гігієнічних мотивів виявляється навіть у доволі благополучних групах робітників, що свідчить про несприятливу дію загальних інституційних чинників. Повністю подолати дію "гігієнічної" мотивації неможливо – у певних формах вона існує й у розвинутих країнах. Проте видається слушним ставити завдання зниження ступеню її поширення. Посилення дії базових вітальних мотивів у ставленні до праці в період становлення ринкової економіки є достатньо об’єктивним, оскільки попередні механізми мотивації (у тому числі соціальна захищеність і міцна ідеологія) зруйновані, а нові, ринкові механізми формуються на фоні негативного досвіду безробіття й загрози безробіття в майбутньому, руйнування інститутів соціального захисту населення. Ринкові механізми мотивації, спрямовані на створення можливостей особистісного зростання працівників, що відповідає і максимальному зростанню результатів трудової діяльності, у західних країнах формувалися поступово, по мірі усвідомлення неефективності прямого примушення до високоефективної праці. Формування таких механізмів в Україні є зараз нагальною потребою.
7. Структура трудових мотивів робітників приватного підприємства виявилася найближчою до капіталістичної моделі мотивації: проблема ґарантованої зайнятості має для робітників цього підприємства першочергове значення, поступаючись лише перспективам підвищення кваліфікації, тепер посідаючи те місце, яке для радянського робітника було відведене змістові його праці. Натомість зміст і умови праці – провідні чинники задоволеності робітників за радянських часів – є найменш вагомими для працівників даного підприємства. Проте незважаючи на суттєві відмінності в структурі мотивів праці залежно від типу підприємства, загалом за вибіркою ієрархія трудових мотивів робітників залишається близькою до радянської моделі трудової мотивації: "ядро" структури утворюють чинники змісту праці, заробітку та перспектив кваліфікаційного зростання. Аналіз трудових мотивів у різних професійних групах виявив залежність, зафіксовану ще у ленінградському дослідженні у 60-ті роки, – чим вищий зміст праці, тим більш значущий вплив на задоволеність працею змістовних аспектів роботи.
8. Інструментальний характер трудової мотивації притаманний (більшою або меншою мірою) всім групам робітників. Готовність залишити сферу професійної діяльності у разі достатньої соціальної допомоги сильніше виявляється серед представників групи некваліфікованої фізичної праці й робітників із низьким рівнем освіти, тобто найменш конкурентоспроможних груп найманих працівників. Водночас термінальне ставлення до праці, яке актуалізує творчий потенціал робітників і сприяє поліпшенню загального ставлення до праці, можна розглядати як їхній додатковий соціальний ресурс.
9. У сфері ціннісно-нормативних уявлень спостерігається певна збалансованість трудових цінностей колективізму та індивідуалізму, а патерналістські орієнтації, незалежно від форми власності підприємства, доповнюються партнерськими. Значно поширені якості робітників, виявлені у дослідженні: прагнення до сумісної праці, готовність надати безкорисливу допомогу, високий рівень задоволеності взаємовідносинами з колеґами по роботі. Цінність колективної праці для сучасних робітників свідчить про відтворення робітничої солідарності на пострадянських промислових підприємствах, незважаючи на спрямованість управлінських практик на індивідуалізацію трудових відносин. Водночас показники відповідальності за використання робочого часу, за результати роботи підприємства, за власну роботу свідчать про поширеність індивідуалістичних орієнтацій у робітничому середовищі. Взаємодія колективістських й індивідуалістичних орієнтацій відбивається у показниках відповідальності робітників. Індивідуальна відповідальність за власну роботу є конструктивним підґрунтям формування трудового колективізму, який, у свою чергу, виконує функцію солідаризації колективних та особистих інтересів і сприяє поліпшенню ставлення до праці.
10. У взаємозв’язку патерналістських і партнерських орієнтацій принципи патерналістських відносин не отримали помітного прояву. Водночас кращі показники ставлення до праці, більший ступінь задоволеності роботою керівництва у робітників, орієнтованих на патерналістський тип відносин, вказують на те, що патерналістські орієнтації можна розглядати як конструктивний чинник в управлінні персоналом і формуванні корпоративної культури підприємства.
11. За умов інституціональних змін у засадах господарювання відбувається інституціоналізація принаймні двох чинників, що регулюють трудову поведінку й суттєво впливають на формування ставлення до праці – тривога з приводу можливої втрати роботи та вторинна зайнятість робітників промислових підприємств. Ті, хто побоюється втратити роботу, знижують рівень вимог до умов праці, виставляють більш високі оцінки елементам виробничої ситуації й відносинам з керівництвом. При цьому якості, що свідчать про поліпшення ставлення до праці (відповідальність, дисциплінованість, трудова віддача), не формуються під впливом цього чинника.
12. Робітникам, які мають вторинну зайнятість, більшою мірою властиві такі ділові якості, як незалежність і критичність в оцінках елементів виробничої ситуації та відносин із керівництвом, упевненість у своїх силах. Це виявляється, у першу чергу, у більш високому ступені готовності таких робітників залишити підприємство порівняно з робітниками, які не мають додаткового приробітку. Серед робітників, які мають додаткову роботу, більшою мірою розвинутий трудовий індивідуалізм, вони меншою мірою орієнтовані на допомогу колеґ порівняно з робітниками, що не мають додаткової роботи. Питома вага робітників цього типу, які орієнтуються передусім на себе, свої сили та досвід і не дорожать своїм робочим місцем, невелика. Як правило, це чоловіки середнього і старшого віку, з вищою та неповною вищою освітою та високою кваліфікацією. Орієнтація на вторинну зайнятість може бути визначена як чинник розвитку партнерських орієнтацій, що виявляється у критичності оцінок як елементів виробничої ситуації, так і відносин з роботодавцями. У цілому ж партнерські орієнтації на відносини з керівництвом не є характерними для робітників досліджуваних підприємств.

Таким чином, соціально-економічні процеси останнього часу діють як у напрямку надання капіталістичних рис трудовій свідомості та поведінці робітників, так і зберіганні рис попереднього ("радянського") устрою виробничих відносин. У цілому ж істотні зміни економічних умов існування досліджуваних підприємств, зміна характеру і форми власності, ідеології, форм і методів управління виробництвом не зумовили однозначних змін у характері трудових цінностей та ставленні до праці робітників цих підприємств: головні риси, притаманні "радянському" робітникові, відтворюються у нових "пострадянських" умовах.

Отже, проведене дослідження дало змогу виявити як нові моменти у ставленні до праці, характерні для сучасного періоду, так і ті, що відтворюються за помітно змінених соціально-економічних обставин. Створено базу для проведення моніторингових досліджень ставлення до праці промислових робітників, а також уможливлено порівняння отриманих результатів з результатами досліджень в інших пострадянських країнах.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Про заходи щодо державної підтримки суднобудівної промисловості в Україні: Закон України // Відомості Верховної Ради. – 2000. – № 3. – С. 20.
2. *Антосенков Е.Г., Купріянова З.В*. Тенденции в текучести рабочих кадров: динамический аспект анализа. – Новосибирск: Наука, 1977. – 253 с.
3. *Ахиезер А.С.* Россия: критика исторического опыта. (Социокультурная динамика России). Т. 2. Теория и методология. Словарь. – Новосибирск: Сибирский хронограф, 1998. – 600 с.
4. *Бауман З*. Индивидуализированное общество / Пер. с англ. под ред. В.Л. Иноземцева. – М.: Логос, 2002. – 390 с.
5. *Беленький В.Х*. Класс наемных работников или рабочий класс? // СОЦИС. – 2005. – № 3. – С. 127–135.
6. *Богиня Д.П., Семикіна М.В*. Ментальний чинник у сфері праці. – К.: Шторм, 2003. – 382 с.
7. *Вебер М*. Хозяйственная этика мировых религий. Попытка сравнительного исследования в области социологии религий // Вебер М. Избранное. Образ общества / Пер. с нем. – М.: Юрист, 1994. – 704 с. – С. 43–73.
8. *Вильховченко Э.Д*. Постиндустриальные модели труда: социоорганизационный процесс // МЭиМО. – 2003. – № 3. – С. 56–65.
9. *Гаврилишин Б*. Дороговкази в майбутнє: До ефективніших суспільств: Доповідь Римському клубові / Пер. з англ. – К.: Основи, 1993. – 238 с.
10. *Гидденс Э*. Последствия модернити // Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология / Под ред. В.Л. Иноземцева. – М.: Academia, 1999. – С. 101–122.
11. *Гимпельсон В.Е., Магун В.С.* В ожидании перемен (рабочие о ситуации на промышленных предприятиях) // СОЦИС. – 1990. – № 1. – С. 4–19.
12. *Говорова Н*. Занятость в постиндустриальном мире // МЭиМО. – 2003. – № 12. – С. 35–41.
13. *Головаха Є.І., Паніна Н.В*. Пострадянська деінституціоналізація та становлення нових соціальних інститутів в українському суспільстві // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 2001. – № 4. – С. 5–22.
14. *Голофаст В.Б., Красноносенко Г.Ф*. Об одном методе изучения жизненных ценностей // Прогнозирование социальных типических свойств личности. – Пермь, 1979.
15. *Голофаст В.Б., Протасенко Т.З*. Социально-профессиональная мобильность рабочих Ленинграда (1962–1976 гг.) // Система образования и социальные перемещения. – М.: Наука, 1981.
16. *Гордон Л.А., Клопов Э.В*. Потери и обретения в России девяностых: Историко-социологические очерки экономического положения народного большинства. Т. 1: Меняющаяся страна в меняющемся мире: предпосылки перемен в условиях труда и уровне жизни. – М.: Эдиториал УРСС, 2000. – 292 с.
17. *Горяинов В.П*. Групповая солидарность и ценностные ориентации // СОЦИС. – 1997. – № 3. – С. 60–67.
18. *Давыдов Ю.Н*. Тоталитаризм и проблемы трудовой этики // Вопросы философии. – 1992. – № 1. – С. 13–19.
19. Движение рабочих кадров на промышленных предприятиях. – М.: Экономика, 1974. – 287 с.
20. *Дворецкая Г.В., Махнарылов В.П*. Социология труда: Учеб. пособие. – К.: Выща шк., 1990. – 352 с.
21. *Дикарева А.А., Мирская М.И*. Социология труда. – М.: Высшая школа, 1989. – 304 с.
22. *Дилигенский Г.Г*. Российский гражданин конца девяностых: Генезис постсоветского сознания (социально-психологическое исследование). – М.: ИМЭМО РАН, 1998. – 134 с.
23. Динамика ценностей населения реформируемой России / *Н.И. Лапин, Л.А. Беляева, Н.Ф. Наумова, А.Г. Здравомыслов*. – М.: Эдиториал УРСС, 1996. – 223 с.
24. *Дрожанова О.М.* Духовні цінності як елемент трудової мотивації // Корпоративна культура організацій ХХІ століття: Збірник наукових праць / Під заг. ред. Г.Л. Хаєта. – Краматорськ: ДДМА, 2003. – С. 32–34.
25. *Дрожанова О.М.* Задоволеність працею та трудові цінності промислових робітників // Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства: Збірник наукових праць. – Т. 2.– Харків: ХНУ, 2006. – 184–190.
26. *Дрожанова О.М.* Ціннісні передумови господарської діяльності в системі ринкових відносин // Збірник наукових праць Українського державного морського технічного університету. – Миколаїв: УДМТУ, 2004. – № 1 (394). – С. 180–186.
27. *Дрожанова О.* Ціннісно-мотиваційні чинники ставлення до праці робітників промислових підприємств // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 2007. – № 4. – С. 83–98.
28. *Дрожанова О.* Цінності трудової діяльності за умов соціально-економічних змін // Соціальні виміри суспільства. Вип. 8. – К.: ІС НАНУ, 2005. – С. 86–94.
29. *Зарубина Н.Н*. Самобытный вариант модернизации // СОЦИС. – 1995. – № 3. – С. 46–51.
30. *Заславская Т.И*. О совершенствовании производственных отношений социализма и задачах экономической социологии // Социентальная трансформация российского общества: Деятельностно-структурная концепция. – М.: Дело, 2002. – С. 18–40.
31. *Здравомыслов А.Г*. Потребности. Интересы. Ценности. – М.: Политиздат, 1986. – 224 с.
32. *Здравомыслов А.Г., Ядов В.А*. Человек и его работа в СССР и после: Учеб. пос. для вузов. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Аспект Пресс, 2003. – 485 с.
33. *Злобина Е.Г*. Феномен предпринимательства в массовом сознании // Наш деловой человек. – К.: Институт социологии НАНУ, 1995. – С. 28–59.
34. *Инглехарт Р.* Модернизация и постмодернизация // Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология / Под ред. В.Л. Иноземцева. – М.: Academia, 1999. – С. 267–268.
35. *Инглехарт Р*. Постмодерн: меняющиеся ценности и изменяющиеся общества // ПОЛИС. – 1997. – № 4. – С. 6–32.
36. *Иноземцев В.Л*. За десять лет. К концепции постэкономического общества. – М.: Academia, 1998. – 576 с.
37. *Кабалина В.И*. Изменение функций и статуса линейных руководителей // СОЦИС. – 1998. – № 5. – С. 34–43.
38. *Карпій С.В.* Промисловість Миколаївщини: етапи розвитку // Миколаївщині – 65: становлення, розвиток, перспективи. Матеріали обласної науково-практичної конференції. – Миколаїв: Атол, 2002. –С. 25–30.
39. *Кастельс М*. Информационная эпоха. Экономика, общество и культура / Пер. с англ. под науч. ред. О.И. Шкаратана. – М.: ГУВШЭ, 2000. – 608 с.
40. *Кисляков В.П., Дрожанова О.М.*Ціннісні аспекти ставлення до праці промислових робітників // Вісник Одеського національного університету: Збірник наукових праць. – Т. 12. – Вип. 6. Соціологія і політичні науки. – Одеса: ОНУ, 2007. – С. 570–576.
41. *Кисcель А.А*. Ценностно-нормативный аспект отношения к труду // СОЦИС. – 1984. – № 1. – С. 47–50.
42. *Китвель Т.А*. Отношение к труду. – Таллинн: Ээсти раамат, 1985. – 136 с.
43. *Клопов Э.В*. Вторичная занятость как форма социально-трудовой мобильности // СОЦИС. – 1997. – № 4. – С. 56–62.
44. *Козырева П.М*. Некоторые стратегии адаптационных процессов в сфере труда // СОЦИС. – 2005. – № 4. – С. 37–48.
45. *Куценко О.Д*. Самоидентификации с классами: проявление образа классовой структуры постсоветского общества // Классовое общество. Теория и эмпирические реалии / Под ред. С.А. Макеева. – К.: Институт социологии НАНУ, 2003. – С. 194–220.
46. *Лапин Н.И*. Как чувствуют себя, к чему стремятся граждане России // Мир России. – 2003. – № 4. – С. 5–31.
47. *Лапыгин Ю.Н., Эйдельман Я.Л*. Мотивация экономической деятельности в условиях российских реформ. – М.: Наука, 1996. – 112 с.
48. *Лукьянова Т.Н., Убиенных Т.Н., Эйдельман Я.Л*. Культурные детерминанты отношения к труду // Россия реформирующаяся / Под ред. Л.М. Дробижевой. – М.: Academia, 2002. – С. 130–159.
49. *Магун В.С.* Динамика трудовых ценностей российских работников, 1991–2004 гг. – Российский журнал менеджмента. – 2006. – Т. 4. – № 4. – С. 45–74.
50. *Магун В.С.* Российские трудовые ценности: идеология и массовое сознание // Мир России. – 1998. – № 4. – С. 113–144.
51. *Магун В.С.* Трудовые ценности российского населения // Вопросы экономики. – 1996. – № 1. – С. 47–62.
52. *Магун В.С., Гимпельсон В.Е.* Стратегии адаптации рабочих на рынке труда // СОЦИС. – 1993. – № 9. – С. 73–84.
53. *Максимов Б.И.* Рабочие в реформируемой России, 1990-е–начало 2000-х годов. – СПб.: Наука, 2004. – 277 с.
54. *Маркс К., Энгельс Ф*. Немецкая идеология // Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. – 2-е изд. – М.: Политиздат, 1955. – Т. 3. – С. 7–544.
55. *Монусова Г.А*. Промышленные рабочие в России: адаптация, дифференциация, мобильность // Социологический журнал. – 1998. – № 1/2.
56. *Мытиль А.В., Дудченко О.Н., Первышева Е.В*. Рабочий в социальном пространстве ломки "правил" трудовых отношений на предприятии // Солидаризация в рабочей среде: социальное и индивидуальное / Под ред. В.А. Ядова. – М.: Институт социологии РАН, 1998. – С. 50–76.
57. *Наумова Н.Ф*. Социологические и психологические аспекты целенаправленного поведения. – М.: Наука, 1988. – 199 с.
58. *Неймер Ю.Л*. От кризиса общества к кризису труда // СОЦИС. – 1992. – № 3. – С. 23–32.
59. *Озерникова Т.Г*. Принуждение к труду в переходной экономике // Вопросы экономики. – 2003. – № 9. – С. 51–54.
60. *Озерникова Т.Г., Хлопова Т.В*. Трудовые ценности молодежи // Народонаселение. – 2002. – № 4. – С. 14–16.
61. *Патрушев В.Д*. Труд и досуг рабочих (Бюджет времени, ценности и мотивы). – М.: Институт социологии РАН, 2006. – 164 с.
62. *Патрушев В.Д., Бессокирная Г.П*. Динамика основных ценностей повседневной деятельности и мотивов труда московских рабочих в 1990-е годы // СОЦИС. – 2003. – № 5. – С. 71–80.
63. *Патрушев В.Д., Калмакан Н.А*. Удовлетворенность трудом: социально-экономические аспекты. – М.: Институт социологии РАН, 1995. – 112 с.
64. *Патрушев В.Д., Темницкий А.Л*. Реальное поведение рабочих промышленности в сфере труда в период перехода к рыночным отношениям. – М.: Институт социологии РАН, 1995. – 70 с.
65. *Патрушев В.Д., Темницкий А.Л*. Собственность и отношение к труду // СОЦИС. – 1994. – № 4. – С. 52–59.
66. *Подмарков В.Г*. Введение в промышленную социологию. – М.: Мысль, 1973. – 318 с.
67. *Попова И.М*. Повседневные идеологии. Как они живут, меняются и исчезают. – К.: Институт социологии НАНУ, 2000. – 219 с.
68. *Попова И.М*. Стимулирование трудовой деятельности как способ управления. – К.: Наукова думка, 1976. – 205 с.
69. *Попова И.М., Бессокирная Г.П*. Изменилась ли мотивация труда рабочих в 1990-е годы? Методология и методы изучения, результаты и перспективы исследований // Мир России. – 2005. – Т. XIV. – № 4. – С. 105–137.
70. *Попова И.П., Седова Н.Н*. Дополнительная занятость в успешных адаптационных стратегиях населения // СОЦИС. – 2004. № 6. – С. 31–43.
71. Проблемы социального регулирования на промышленных предприятиях. – Киев: Наукова думка, 1974. – 156 с.
72. Проблемы эффективности использования рабочих кадров на промышленном предприятии / Под ред. *О.И. Шкаратана*. – М.: Мысль, 1973. – 180 с.
73. Промышленная социальная психология / Под ред. *Е.С. Кузьмина, А.Л. Свентицкого*. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1982. – 204 с.
74. Промышленное предприятие и его люди: проблемы социально-экономического поведения / Под ред. *В.М. Вороны, Е.И. Суименко*. – К.: Институт социологии НАНУ, 2001. – 352 с.
75. Промисловість Миколаївської області – 2004: Довідкове видання / Миколаївське обласне управління статистики, 2005. – 62 с.
76. Рабочий класс и научно-технический прогресс / Под ред. *Г.В. Осипова*. – М.: Наука, 1986. – 187 с.
77. *Радаев В.В*. Экономическая социология. Курс лекций: Учеб. Пособие. – М.: Аспект Пресс, 1998. – 368 с.
78. *Романов П.В*. Формальные организации и неформальные отношения. Кейс-стади практик управления в современной России. – Саратов: Изд-во Сарат. Ун-та, 2000. – 190 с.
79. *Ручка А.А., Сакада Н.А*. Стимулирование и мотивация труда на промышленном предприятии. – К.: Наукова думка, 1988. – 224 с.
80. *Рывкина Р.В*. Социальные последствия экономических реформ // Социологический журнал. – 1995. – № 3. – С. 33–41.
81. *Рывкина Р.В*. Экономическая социология переходной России. Люди и реформы. – М.: Дело, 1998. – 432 с.
82. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности / Под ред. *В.А. Ядова*. – Л.: Наука, 1979. – 263 с.
83. *Сеннет Р*. Коррозия характера / Пер с англ. под ред. В.И. Супруна. – М.: Тренды, 2004. – 269 с.
84. *Симончук О.В*. Робітничий клас в Україні: хроніка втрат // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 2005. – № 4. – С. 5–25.
85. Советский простой человек: опыт социального портрета на рубеже 90-х / Отв. ред. *Ю.А. Левада*. – М.: Мировой океан, 1993. – 300 с.
86. Сознание и трудовая деятельность / Под ред. *И.М. Поповой*. – Киев; Одесса: Вища шк., 1985. – 186 с.
87. *Соколова Г.Н*. Социология труда: Учебник. – Мн.: Выш. шк., 2002. – 316 с.
88. Социальные проблемы сокращения текучести кадров и формирование стабильных коллективов. – М.: Наука, 1977. – 175 с.
89. Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь / Отв. ред. *В.А. Ядов*. – СПб: Наука, 2006. – 426 с.
90. *Стаканова О.В*. О структуре трудового потенциала // СОЦИС. – 1981. – № 2. – С. 76–82.
91. Становление трудовых отношений в постсоветской России / Под ред. *Дж. ДеБарбелен, С.Г. Климовой, В.А, Ядова*. – М.: Академический проект, 2004. – 320 с.
92. *Суименко Е.И., Кайдалов Д.П*. Актуальные проблемы социологии труда. – М.: Экономикс, 1974. – 238 с.
93. *Темницкий А.Л*. Ориентации рабочих на патерналистские и партнерские отношения с руководством // СОЦИС. – 2004. – № 6. – С. 26–37.
94. *Темницкий А.Л.* Отношение к труду рабочих России и Германии: терминальное и инструментальное // СОЦИС. – 2005. – № 9. – С. 54–63.
95. *Темницкий А.Л*. Рабочие реформируемой России как объект социологических исследований // Мир России. – 2006. – № 2. – С. 79–107.
96. *Темницкий А.Л*. Социокультурные факторы трудового поведения промышленных рабочих: 1990-е годы // Социологический журнал. – 2002. – № 2. – С. 76–93.
97. *Темницкий А.Л*. Справедливость в оплате труда как ценностная ориентация и фактор трудовой мотивации // СОЦИС. – 2005. – № 5. – С. 81–88.
98. *Тоффлер О*. Будущее труда // Новая технократическая волна на Западе. – М.: Прогресс, 1986. – С. 250–275.
99. *Тощенко Ж.Т*. Социология труда: Опыт нового прочтения. – М.: Мысль, 2005. – 334 с.
100. Трудовые отношения на новом частном предприятии / Отв. ред. *А.Л. Темницкий*. – М.: Институт социологии РАН, 2000. – 118 с.
101. Українське суспільство 1994–2005. Динаміка соціальних змін / За ред. *В.М. Ворони, М.О. Шульги*. – К.: Інститут соціології НАН України, 2005. – 653 с.
102. *Федулова Л.І., Коблош М.О*. Проблеми суднобудування: економічний аспект. – Донецьк: ІЕП НАНУ, 1997. – 60 с.
103. *Хайек Ф*. Дорога к рабству // Вопросы философии. – 1990. – № 10. – С. 113–151.
104. *Хайруллина Ю.Р*. Ценности в сфере труда: особенности и факторы // СОЦИС. – 2003. – № 5. – С. 84–88.
105. *Хейне П*. Экономический образ мышления / Пер. с англ. С. Автономова и др. – 2-е изд. – М.: Дело; Catallaxy, 1992. – 701 с.
106. *Хетчер У*. Экономика и моральные ценности // Общественные науки и современность. – 1998. – № 4. – С. 41–48.
107. *Хибовская Е.А*. Вторичная занятость как способ адаптации к экономическим реформам // Вопросы экономики. – 1995. – № 5. – С. 71–79.
108. *Хибовская Е.А., Куприянова З.В*. Вторичная занятость как способ адаптации населения к экономическим реформам // Куда идет Россия?.. Альтернативы общественного развития / Под общ. ред. Т.И. Заславской. – М.: Аспект Пресс, 1995. – С. 187–192.
109. *Хмелько В.Е*. Тенденции влияния НТР на запросы и структуру жизненных ценностей рабочих промышленности // Социальное и культурное развитие рабочего класса в социалистическом обществе. – Ч. 2. – М.: Наука, 1985. – С. 158–182.
110. *Чайковская Н.В., Эйдельман Я.Л*. Трудовая мотивация работников промышленности: структура и динамика // Общество и экономика. – 2000. – № 11–12. – С. 104–117.
111. *Чангли И.И*. Труд. Социологические аспекты теории и методологии исследования. – М.: Наука, 1973. – 588 с.
112. Человек и его работа / Под ред. *А.Г. Здравомыслова, В.П. Рожина, В.А. Ядова*. – М.: Мысль,1967. – 392 с.
113. *Чепурко Г.І.* Ринок праці в Україні: проблеми зайнятості в період становлення ринкової економіки. – К.: Інститут соціології НАНУ, 2004. – 274 с.
114. *Шершнева Е.Л., Фельдхофф Ю*. Культура труда в процессе социально-экономических преобразований: опыт эмпирического исследования на промышленных предприятиях России. – СПб., Петрополис, 1999. – 127 с.
115. *Шкаратан О.И.* Эффективность труда и отношение к труду // СОЦИС. – 1982. – № 1. – С. 22–24.
116. *Шкаратан О.И.* Промышленное предприятие: Социологические очерки. – М.: Мысль, 1978. – 263 с.
117. *Шляпентох В.Э.* Равенство и справедливость в России и США // Социологический журнал. – 1998. – № 3–4. – С. 24–32.
118. *Шляпентох В.Э.* Социология для всех. – М.: Наука, 1970. – с. 131–138.
119. *Штольберг Р.* Социология труда / Пер с нем. С.С. Любининой, Л.Н. Рыбаковой; Под общ ред. А.В. Ермаковой. – М.: Прогресс, 1982. – 248 с.
120. *Юрасов И.* Сегментирование современного рабочего класса // Управление персоналом. – 2004. – № 8–9. – С. 36–39.
121. *Ядов В.А.* Мотивация труда: проблемы и пути развития исследований // Советская социология. – М.: Наука, 1982. – Т. 2. – С. 29–38.
122. *Ядов В.А.* Отношение к труду: концептуальная модель и реальные тенденции // СОЦИС. –1983. – № 3. – С. 50–62.
123. *Ядов В.А.* Труд в системе жизненных ценностей // Человек и труд. – 2000. – № 1. – С. 39–43.
124. *Deutsch R.E.* Tomorrow’s Work Force: New Values in the Workplace // The Futurist. – 1985. – Vol. XIX. – № 6. – P. 6–22.
125. *Hall R.H.* Dimensions of Work. – Beverly Hills etc.: Sage Publications, 1986. – 351 pp.
126. *Herzberg F.I.* Work and the Nature of Man. – New York: Crowell, 1966. – 203 pp.
127. *Hofstede G.* Culture’s Consequences: International Differences in Work-Related Values. – L.: Sage Publications, 1980. – 296 pp.
128. *Morris, Michael H., Ramon A. Avila, and Jeffrey Allen*. Individualism and the Modern Corporation: Implications for Innovation and Entrepreneurship // Journal of Management. – 1993. – № 3. – P. 595–612.
129. *Padavic I., Earnest W.R.* Paternalism as a Component of Managerial Strategy // Social Science Journal. –1994. – № 1. – P. 389–405.
130. *Rokeach M*. The Nature of Human Values. – New York, Lnd.: The Free Press, 1973. – 288 pp.

***Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке:*** [***http://www.mydisser.com/search.html***](http://www.mydisser.com/search.html)