

10. Патнэм Р. Чтобы демократия сработала: гражданские традиции в современной Италии. – М.: Ad Marginem, 1996. – 287 с.
11. Мареева С.В. Жизненные шансы жителей провинции в массовом сознании // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2018. – № 6. – С. 375–382.
12. Нагайцев В.В. Уровень социальной напряженности и конфликтности в системе показателей социального благополучия населения региона // Известия АГУ. – 2010. – № 2-2. – 2010. – С. 209–213.
13. Беляева Л.А. Культурный и социальный капитал и напряженность социального пространства России // Общественные науки и современность. – 2013. – № 5. – С. 51–64.
14. Хаджалова Х.М. Социальная напряженность в обществе: региональный аспект / Х.М. Хаджалова // Вопросы структуризации экономики. – 2008. – № 2. – С. 150–154.
15. Ильин В.А., Гулин К.А. Социальная напряженность в регионе: причины и тенденции // Экономические и социальные перемены в регионе: факты, тенденции, прогноз. – 2006. – № 3 (34). – С. 12–18.

ЛОЯЛЬНОСТЬ СОТРУДНИКОВ КАК ДЕТЕРМИНАНТА ИМИДЖА КОМПАНИИ

Нагимова Айсылу Мирзарифовна

Казанский (Приволжский) Федеральный университет, Казань, Россия

Аннотация. Одной из важнейших задач системы управления организации является формирование лояльности сотрудников в целях улучшения имиджа компании. Это позволяет менеджменту проводить эффективную внутреннюю политику, формировать наиболее результативную мотивационную систему и как результат – добиться высокой производительности труда. Важнейшими факторами обеспечения корпоративной лояльности работников организации выступают создание удовлетворительных условий труда, повышение доходов и формирование благоприятного социально-психологического климата в организации. В данной статье рассматриваются особенности формирования внутреннего имиджа компании на основе повышения корпоративной лояльности сотрудников. Основные выводы исследования основываются на результатах конкретного социологического исследования, проведенного автором в 2020 году.

Ключевые слова: лояльность, лояльность сотрудников, корпоративная лояльность, имидж, имидж организации, внутренний имидж организации, факторы внутреннего имиджа организации, социально-психологический климат, удовлетворенность сотрудников организации.

Социологическое исследование проводилось с 12 октября по 10 января 2020 г. в Литейном заводе ПАО «Камский автомобильный завод (КамАЗ)». Выбор объекта исследования был неслучайным, так как Литейный завод относится к предприятиям с вредными условиями труда, связанными с технологическими особенностями самого производственного процесса. Исследование проводилось методом анкетного опроса на основе гнездовой выборки. В качестве гнезда были взяты отдельные структурные подразделения, внутри которых опрос проводился сплошным способом. Объем выборочной совокупности составил 924 респондентов, представляющих собой работников и руководителей различных уровней управления.

Социальный портрет участников опроса позволяет определить уровень достоверности полученных в ходе исследования результатов. Так как социальный портрет анализируемой группы представляет собой совокупность информации о статусном и ролевом наборе респондентов, позволяет определить нормативные требования к представителям определенной профессии, оценить их мотивационную структуру с возможным выделением его преобладающих характеристик, социальных настроений, материальных притязаний и др., необходимых для анализа их поведения и деятельности.

Наиболее важной характеристикой социального портрета обследуемого рабочего коллектива является стаж работы сотрудников, участвующих в опросе на данном предприятии. Чем более длительное время человек трудится на одном и том же предприятии, тем в большей степени он погружен в его проблемы, знает особенности его внутренней жизни, межличностных отношений и специфику трудового процесса

Как показали результаты опроса, каждый второй респондент (51,17 %) имеет стаж работы на данном предприятии не менее десяти лет, а 18,17 % участников опроса работают на данном предприятии от пяти до десяти лет. Таким образом, подавляющее большинство (70 %) работников завода имеют стаж работы на данном предприятии не менее пяти лет, что позволяет нам утверждать о высокой степени достоверности данных, полученных в ходе опроса, так как основная масса респондентов хорошо информирован о ситуации на заводе. Данная категория работников является высококомпетентной в производственных вопросах, знает особенности и специфику функционирования организации и включена в проблемы трудового коллектива. Кроме того, данный показатель является доказательством того, что на заводе довольно устойчивый трудовой коллектив, невысокая текучесть кадров, свидетельствующий о налаженной системе управления персоналом.

Каждый десятый опрошенный (10,93 %) имеет стаж работы на заводе от трех до пяти лет, 12,26 % респондентов работают на данном предприятии от одного года до трех лет, 7,47 % опрошенных имеют стаж работы на данном заводе менее года. Указанные данные позволяют утверждать, что на заводе имеется определенная смена кадров, поступление новых людей, привносящих в устоявшиеся традиционные взаимоотношения в коллективе эффекта новизны. Именно таким образом создается база для будущего роста и обновления коллектива.

62,44 % опрошенных нами работников завода являются квалифицированными рабочими, 7,08 % респондентов представлены неквалифицированными рабочими, а 16,55 % участников опроса – это инженерно-технические работники функционального звена. 11,19 % опрошенных являются сотрудниками различных отделов штабной структуры, 2,74 % респондентов представлены руководителями различного уровня (0,34 % – руководители высшего звена, 2,40 % – руководители среднего уровня). Подобное распределение должностной структуры присуще для предприятий производственного характера, линейно-функционального типа, каким и является завод. Кроме того, пропорции распределения респондентов по должностному признаку позволяет утверждать, что результаты опроса в большей степени будут отражать мнения квалифицированных рабочих и в меньшей степени инженерно-технических и руководящих работников.

Половозрастное распределение респондентов показывает возможный потенциал трудового коллектива во временном измерении в части устойчивости коллективных притязаний. Наиболее устойчивыми являются смешанные по половым показателям коллективы, а больший потенциал во временном измерении демонстрируют коллективы, в составе которого наблюдается преобладание молодежи и людей среднего возраста, демонстрирующих инновативность и активность, а также имеющие определенную долю сотрудников старшего возраста, несущих традиционные ценности коллектива.

Чуть более трети респондентов (37,62 %) представлены возрастной группой от 31 до 45 лет. 16,76 % участников опроса – это молодежь до 30 лет. Таким образом, совокупная доля молодежи и работников средней возрастной группы составляет 54,38 %, что свидетельствует о том, что коллектив является довольно молодым, развивающимся, склонным к восприятию нового, инновативного.

19,98 % респондентов представлены старшей возрастной группой от 46 до 55 лет. Чуть менее четверти опрошенных (22,97 %) являются людьми предпенсионного возраста – от 55 до 65 лет. 2,66 % респондентов являются старше 65 лет. Совокупная доля старшей и предпенсионной возрастных групп составляет 45,61 %. Данный факт демонстрирует наличие в коллективе стабилизирующего консервативного фактора, направленного на сохране-

ние, аккумуляция и передачу внутриорганизационных ценностей и традиций, что является немаловажным фактором организационной стабильности и развития.

Указанное распределение респондентов демонстрирует довольно сбалансированный состав коллектива по возрастному признаку, состоящий примерно наполовину как старшим поколением, так и представителями молодежи и людей среднего возраста.

С развитием рынка труда важной функцией организации становится повышение качества трудовой жизни – уровня удовлетворения личных потребностей работников через их деятельность в организации. Качество трудовой жизни – это интегральное понятие, всесторонне характеризующее уровень и степень благосостояния, социального и духовного развития человека в условиях организации.

Участие человека в экономической деятельности характеризуется его потребностями и возможностями их удовлетворения, которые обусловлены, прежде всего, рассмотренными выше характеристиками человеческого потенциала: здоровьем, нравственностью, творческими способностями, образованием и профессионализмом. Таким образом, человек в рыночной экономике выступает, с одной стороны, как потребитель экономических благ, производимых организациями, а с другой – как обладатель способностей, знаний и навыков, необходимых организациям, государственным и общественным органам.

Концепция качества трудовой жизни основывается на создании условий, обеспечивающих оптимальное использование трудового потенциала человека. Качество трудовой жизни можно повысить, изменив в лучшую сторону любые параметры, влияющие на жизнь людей. Это включает, например, участие работников в управлении, их обучение, подготовку руководящих кадров, реализацию программ продвижения по службе, обучение работников методам более эффективного общения и поведения в коллективе, улучшение условий труда, совершенствование организации труда и др. Создание программ и методов повышения качества трудовой жизни является одним из важных современных направлений управления персоналом. Улучшение качества трудовой жизни предусматривает улучшение социально-экологического содержания труда, развития тех характеристик трудового потенциала, которые позволяют руководителям более полно использовать интеллектуальные, творческие, организаторские, нравственные способности работника. Соответствующее качество трудовой жизни должно создать условия для того, чтобы дать выход творческим способностям самого работника, когда главным мотивом становится не зарплата, не должность, а удовлетворение от трудовых достижений в результате самореализации и самовыражения. В результате трудовой потенциал получает максимальное развитие, а организация – высокий уровень производительности труда и максимальную прибыль. Следовательно, можно говорить о двух основных составляющих качества трудовой жизни – внутренние и внешние компоненты. Внутренние компоненты качества трудовой жизни представляют собой удовлетворенность работников степенью самореализации в процессе труда, возможностями карьерного роста. Внешние компоненты же представлены в эко-социальной средой, выражающиеся в удовлетворенности условиями труда, трудового быта и организацией и содержанием трудового процесса.

В качестве основных элементов эко-социальной среды нами были определены такие компоненты как: условия труда, обеспеченность работников средствами индивидуальной защиты (СИЗ), состояние бытовых помещений, работа столовой, удовлетворенность режимом работы, организация труда сотрудников, содержание труда работников (рис. 1).

Как видно из диаграммы в наибольшей степени неудовлетворенность работников вызывает такой показатель как условия труда. Под условиями труда мы понимаем характеристики производственного процесса и производственной среды, воздействующие на сотрудника предприятия. Характеристики производственного процесса определяются применяемым оборудованием, предметами и продуктами труда, технологией, системой обслуживания рабочих мест. *Производственная среда*, прежде всего, характеризуется санитарно-гигиеническими условиями труда (температура, шум, освещенность, запыленность, загазованность, вибрация и т.п.), безопасностью трудовой деятельности, режимом труда и отдыха,

а также обеспеченностью сотрудников офисной и компьютерной техникой и расходными материалами к ним.

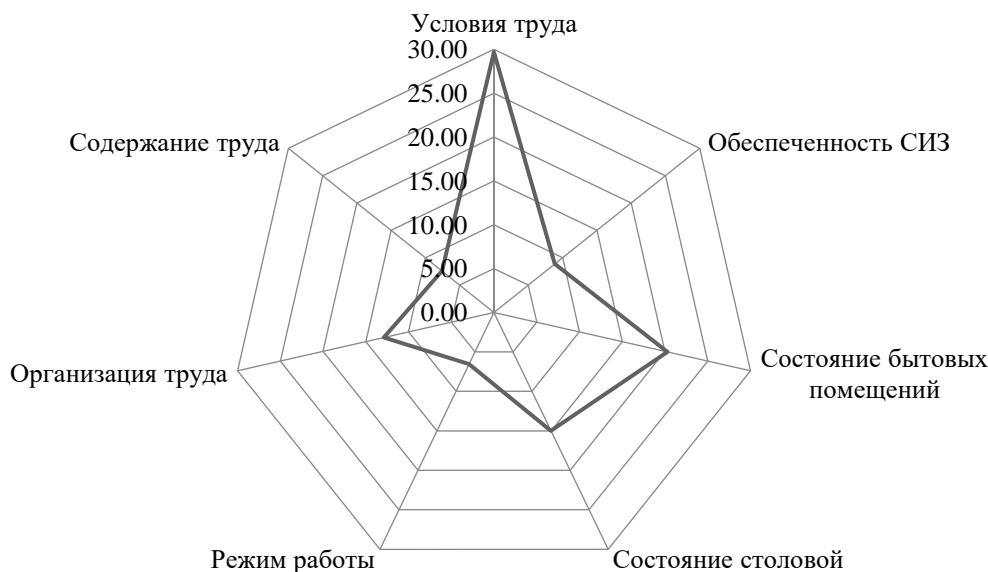


Рис. 1. Оценочные показатели экосоциальной среды по критерию неудовлетворённости (в %)

Самая главная причина, вызывающая неудовлетворенность рабочих условиями труда – это загрязненность воздушной среды в рабочих помещениях. Это в какой-то степени и понятно, так как литейный завод представляет собой вредное производство, где технологический процесс осуществляется определенными вредными выделениями в воздушное пространство, а также высоким температурным режимом в производственных помещениях. Как видно из результатов исследования, система вентилирования воздуха не всегда справляется с указанной проблемой – примерно каждый второй опрошенный пожаловался на плохую вентиляцию воздуха (53,53 %), запыленность воздушной среды и помещений (51,09 %), а 39,81 % респондентов указали на загазованность воздушной среды производственных помещений. Это показывает высокую актуальность проблемы, требующей своего решения.

48,37 % участников опроса отметили, что в рабочих помещениях неудовлетворительный температурный режим, что также связан со спецификой производственного процесса. 43,61 % респондентов указали на высокий уровень производственного шума, а 42,66 % опрошенных не удовлетворены состоянием освещенности рабочих помещений.

Еще одна группа проблем находится в плоскости материально-технического оснащения процесса труда и беспокоит около двадцати процентов опрошенных. Так, 19,84 % респондентов считают, что на заводе наблюдается недостаточная материально-техническая оснащенность. 17,12 % участников опроса отметили нехватку расходных материалов, необходимых в процессе работы.

Каждый десятый респондент (10,33 %) указал на нехватку или моральную устарелость компьютерной и/или офисной техники, такая же доля опрошенных (10,33 %) отметили повышенную влажность в производственных помещениях. 7,88 % респондентов не удовлетворены соблюдением чистоты в рабочих помещениях.

7,07 % из числа опрошенных выбрали вариант ответа «другое», среди которых имеются такие варианты ответа, как «затрудняюсь ответить» (*встречается многократно*), «в рабочих помещениях давно нет ремонта» «неудовлетворительного качества питьевая вода» (*встречается многократно*), «сквозняки, шумящие лампы» (рис. 2).



Рис. 2. Распределение ответов респондентов на вопрос:
«Если не удовлетворены условиями труда, чем именно?» (в процентах)

Большинство опрошенных полностью (38,5 %) или частично (41,2 %) удовлетворены состоянием бытовых помещений. Однако каждый пятый респондент (20,3 %) указал на необходимость проведения ремонта в них, неудовлетворительный температурный режим, отсутствие качественной питьевой воды др.

14,9 % работников не удовлетворены работой столовой. Среди существующих проблем они назвали дороговизну и неудовлетворительное качество блюд, а также отсутствие разнообразия меню, а также отсутствие столовой в отдельных подразделениях и др.

Подавляющее большинство опрошенных удовлетворены существующим на предприятии режимом работы (72,4 %). Вместе с тем некоторые работники выразили неудовлетворенность тем, что часто случаются авральные ситуации, сменный характер работы (необходимо работать в ночную смену) и др.

Каждый второй респондент (50,3 %) удовлетворен организацией труда на предприятии. Существуют проблемы неналаженности взаимоотношений между подразделениями завода, с выстраиванием взаимоотношений с коллегами внутри структурного подразделения, информированности работников.

Большинство опрошенных (59,9 %) удовлетворены содержанием труда, выполняемым на заводе. Среди проблем названы физически тяжелый характер выполняемой работы и неравномерное распределение нагрузки в течение дня.

Таким образом, можно отметить, что качество трудовой жизни находятся в прямой зависимости от эко-социальной среды трудовой деятельности, оказывающей значительное влияние на социальное самочувствие и лояльность работников организации. Как показали результаты нашего исследования, лишь каждый пятый работник полностью удовлетворен условиями труда на заводе. Основными факторами неудовлетворенности работников, прежде всего, выступили загрязненность воздушной среды, температурный режим в помещениях, наличие производственного шума и плохая освещенность рабочего места, а также некоторые проблемы в организации производственного процесса. Все эти проблемы создают атмосферу неудовлетворенности и морально-психологического напряжения среди работников организации, приводят к ухудшению социально-психологического климата и оказывают прямое влияние на имидж компании среди сотрудников, что в результате может привести и к оттоку квалифицированного персонала. В результате наблюдается также и снижение качества работы и производительность труда. Для перепятствования возникновения указанных выше возможных рисков нами разработаны меры по улучшению эко-социальной среды трудового процесса на заводе, среди которых можно назвать введение системы мониторинга эко-среды

трудового процесса и проведение периодических замеров социального самочувствия персонала, что в конечном итоге должно привести к улучшению имиджа и повышению корпоративной лояльности работников организации.

Благодарность. Публикация подготовлена за счет средств субсидии, выделенной Казанскому федеральному университету для выполнения проекта № FZSM-2023-0022 «Цифровая социализация и цифровая компетентность молодежи в условиях глобальных системных изменений: технологии регулирования, риски, сценарии» в рамках государственного задания.

Литература

1. *Нагимова А.М.* Качество жизни регионального социума: проблемы и перспективы. – Казань: Артифакт, 2017. – 132 с.
2. *Maximova A.O., Eflova I.M., Ermolaeva P.O.* Digital transformation as the factor of the generation dynamics in the information society // *Quid: investigación, ciencia y tecnología*. – 2017. – Volume 28. – P. 1624–1629.
3. *Ефлова М.Ю., Максимова О.А., Глебова И.С., Дудочников А.И.* Функционирование малого предпринимательства в регионах России в контексте цифровизации общества // *Экономика и предпринимательство*. – 2021. – № 1 (126). – С. 536–540.
4. *Nagitova A.M., Akbasheva A.A.* Sociological analysis of the working life quality management for employees in an organization // *International journal of engineering and advanced technology (IJEAT)*. – 2019. – Volume 9. – Issue 1. – P. 7452–7455.
5. *Park R.E.* Society: collective behavior, news and opinion, sociology and modern society. – Glencoe: Free press, 1955. – 358 p.
6. *Park R.E., Burgess E.W., Mckenzie R.D.* The city. – Chicago: University of Chicago Press, 1926. – 164 p.

ДЕТСТВО КАК СОЦИАЛЬНЫЙ ФЕНОМЕН

Насибуллин Рустем Равилович

*Заместитель директора по науке международного института управления и бизнеса
ФГБОУ ВО «РОСБИОТЕХ», Москва, Россия*

Аннотация. Эта статья рассматривает детство как социальный феномен, заключающий в себе его социальные аспекты, конструирующийся посредством социальных взаимодействий, культурных убеждений и исторических изменений. Детство в данной статье – не всеобщая и естественная стадия развития, а сложный и многообразный социальный конструкт, формируемый социальными, культурными и историческими факторами. Автор полагает, что различные социокультурные факторы свойственны для разных обществ и культур. В статье рассматриваются вопросы детской социализации и роли институтов, таких как семья, образование и массовая культура, в этом процессе, а также анализируется влияние на детство социального окружения и социального неравенства. Анализ научной гипотезы, отраженной в статье, предполагает критический анализ существующих социологических исследований по изучению детства как социального явления.

Ключевые слова: детство, социальный феномен, социальный конструкт, образование, культура, массовое окружение, социализация, семья, социальная категория.

Детство – сложный и многогранный социальный феномен, который изучается социологами на протяжении многих лет. Детство – это не только биологический этап развития, но и социальная и культурная конструкция, меняющаяся во времени и в разных позициях социального пространства. Детство – это социальная категория, относящаяся к отдельной фазе жизни со своими уникальными переживаниями, проблемами и ожиданиями. В совре-