
ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ

ББК 65.240.592

Е. В. Митягина

РЕСУРСЫ СОВРЕМЕННЫХ РАБОЧИХ В УСЛОВИЯХ РОССИЙСКОЙ МОДЕРНИЗАЦИИ: ГЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТ

В России наметился процесс, носящий название «двойной» модернизации, — попытка перехода на вторичный (информационный) уровень модернизации при незавершенном первичном (индустриальном) уровне. Государство ставит задачи, связанные с инновационным развитием экономики, решение которых возможно только при условии перехода России на новую ступень модернизации. Однако большинству производств катастрофически необходимо прохождение и завершение полного цикла первичной модернизации. Необходим последовательный переход от «двойной» модернизации к интегрированной.

Наибольший урон от «двойной» модернизации нанесен российским рабочим, которые долгое время считались «гегемоном» общественного прогресса. Рабочие оказались неготовыми, с одной стороны, к стагнации индустриальной стадии модернизации, с другой — к изменениям, которые диктуются информационным обществом.

Приоритетным при изучении рабочих в условиях нестабильности «двойной» модернизации, по нашему мнению, выступает ресурсный подход. В узком смысле он позволяет установить как явные, так и скрытые человеческие резервы, которые в новых условиях могут оказать решающее влияние на место социальной группы в социуме. В широком смысле уровень актуализированности и взаимной конвертируемости ресурсов позволяет обозначить общее состояние и конкурентоспособность отраслей народного хозяйства, в которых «действует» та или иная социальная группа.

Ресурсный подход содержательно представлен в работах Н. Е. Тихоновой, Н. М. Давыдовой [5, 9, 10] (исследование роли ресурсообеспеченности населения в стратификационных процессах в условиях нестабильности); Т. Н. Заславской, О. И. Шкаратана, В. А. Бондаренко, Ю. М. Крельберга [6, 12, 13] (разработка ресурсно-потенциальной концепции); Е. М. Аврамовой, Д. М. Логинова [1] (исследование роли ресурсов в условиях социально-

экономической адаптации населения); В. В. Радаева [8] (конвертация ресурсов в различные формы капитала).

Мы рассмотрим основные ресурсы рабочих в зависимости от гендерных особенностей. Данный анализ является чрезвычайно важным, т. к. мужчины и женщины в среде рабочих демонстрируют значительные отличия по целому ряду показателей. Снижение доли тяжелых физических работ в деятельности рабочих расширило границы применения женского труда, но вместе с тем сузило пространство применения многих профессий и целых отраслей, в которых были заняты в основном женщины. Механизация производства снижает риски ухудшения физического здоровья. Промышленный мужчина-рабочий становится все более редкой фигурой, на первый план выходят женщины-работницы, которых часто нанимают по контракту на неполный рабочий день. Женщины составляют гибкую рабочую силу.

В основу анализа положены результаты исследования «Ресурсность рабочих на региональном рынке труда в условиях российской модернизации», проведенного в 2012—2013 гг. кафедрой общей социологии и социальной работы Нижегородского государственного университета им. Н. И. Лобачевского и научной социологической лабораторией Вятского государственного гуманитарного университета. Методом глубинного интервью было опрошено 35 руководителей предприятий различных сфер хозяйственной деятельности, методом раздаточного анкетирования — 1600 рабочих в Кировской, Нижегородской и Московской областях*.

Под ресурсами мы понимаем *множественные характеристики актора, которые, с одной стороны, используются им для достижения своих целей и предотвращают/снижают угрожающие ему риски, с другой — используются (социальными группами, институтами, организациями) для сохранения или изменения достигнутого им состояния*. Основными видами ресурсов рабочих, которые мы классифицируем в зависимости от стадий модернизации, являются традиционные на индустриальной стадии модернизации и инновационные на информационной стадии. К традиционным ресурсам рабочих относятся: квалификационный, экономический, властный, социальный, личностный, ценностный и биологический. К инновационным — информационно-инновационный ресурс. Наибольшую значимость в среде рабочих на всех этапах исторического развития играет квалификационный ресурс, к которому в условиях современных модернизационных процессов добавляется ресурс информационно-инновационный. Именно они определяют уровень дохода рабочего, его доступ к управлению предприятием и др. Поэтому рассмотрение ресурсности современных рабочих целесообразно начать с них.

Квалификационный ресурс является ресурсом первого уровня на индустриальной стадии модернизации. Уровень квалификации на этой стадии определяет уровень дохода, доступ к управлению, характер социальных связей и др. В условиях российской «двойной» модернизации квалификационный ресурс ут-

* Для определения статистически значимых связей между переменными использовался метод «хи-квадрат Пирсона». Все приведенные гендерные различия являются статистически значимыми.

рачивает свои позиции в силу несоответствия уровня образования, специальности по диплому и квалификации рабочих реально выполняемой ими работе.

Наиболее ярко выраженные и статистически значимые гендерные различия сконцентрированы именно в области квалификационного ресурса, а точнее, сфере образования и уровне квалификации. Они выражаются как объективно — в наличии тех или иных дипломов, аттестатов, свидетельств или разрядов рабочих, так и субъективно — в степени удовлетворенности соответствием уровня своего образования и квалификации выполняемой работе и желании продолжать обучение.

Что касается общего образования, то в большинстве своем рабочие, как женщины (89,1 %), так и мужчины (82,4 %), окончили среднюю общеобразовательную школу. Однако женщины-работчие имеют более высокий уровень профессионального образования, чем мужчины. Каждая четвертая работница (26,5 %) закончила техникум, училище — медицинское, музыкальное, педагогическое, художественное (мужчины — 20,6 %), каждая пятая (19,1 %) — высшее учебное заведение (мужчины — 15,5 %). Мужчины чаще, чем женщины, имеют лишь аттестат о полной средней школе (17,6 против 15 %) или свидетельство об окончании профессиональных курсов (7,3 против 4,5 %).

Несмотря на то что среди женщин-работчих наблюдается устойчивый рост количества обладательниц дипломов вузов и сузов, экономические последствия и отдача от полученного образования среди них остаются крайне низкими. Они вынуждены выполнять работу, которая не соответствует уровню их образования и специальности по диплому. Именно женщины чаще, чем мужчины, не работают по полученной в образовательном учреждении специальности (59 против 52,4 %) и в большей степени не удовлетворены несоответствием уровня образования и квалификации выполняемой работы (50,1 против 41,1 %).

Гендерные различия в среде рабочих обнаруживаются и в желании учиться и повышать квалификацию. Инфляция образования на информационной стадии модернизации привела к снижению значимости типа и вида учебного заведения, однако вывела на первый план проблему «пожизненности» обучения, выражающуюся в готовности к постоянному обучению, переквалификации и т. д. Женщины более критично оценивают свои возможности для дальнейшего обучения. Связано это, скорее всего, с недостатком времени в силу необходимости, помимо трудовой деятельности, вести домашнее хозяйство и воспитывать детей; кроме того, с более высоким уровнем их образования. Женщины не планируют повышать квалификацию на профессиональных курсах в 85 % случаев (мужчины — в 80,2 %), учиться в вузе — в 88,9 % случаев (мужчины — в 82,5 %). Мужчины в 6,3 % случаев учатся в данный момент на профессиональных курсах (женщины — 1 %) и в 11,7 % случаев планируют учиться в ближайшие 3 года в вузе (женщины — 6,5 %).

Наблюдаются гендерные различия в уровне квалификации. Несмотря на то что более высокий уровень образования имеют женщины, уровень квалификации выше у мужчин. Среднее значение разряда по профессии у мужчин — 4,5, у женщин — 3,6. Связано это с тем, что женщины, как пра-

вило, либо выполняют низкоквалифицированную работу, либо трудятся в тех профессиях и сферах хозяйственной деятельности, где разряды не предусмотрены или встречаются крайне редко: обслуживание (женщины — 26,9 %, мужчины — 7 %), сельское хозяйство (18,5 и 7,8 %). Большой процент мужчин работает в промышленности (38,9 против 23,7 %) и на транспорте (25,5 против 10,1 %).

Опросы руководителей предприятий показали, что в среде рабочих различия между женскими и мужскими профессиями прослеживаются достаточно отчетливо, хотя работодатели предпочитают отрицать данный факт. На одном из заводов, директор которого настаивал на том, что женщины его предприятия не работают на тех или иных станках только потому, что сами этого не хотят в силу тяжести труда, мы провели экспериментальный экспресс-опрос. Женщинам был задан вопрос, хотели ли бы они перейти работать в цеха, в которых сейчас работают мужчины. Более 70 % из них ответили, что хотели бы, но им никогда этого не предлагали, более того, если они пытались инициировать подобный переход, то их просьбы, как правило, не удовлетворялись.

Информационно-инновационный ресурс становится ресурсом первого уровня на вторичной (информационной) стадии модернизации. Восприимчивость к информации, осведомленность обо всем, что происходит в производственном процессе, и ответственность за производство в совокупности с гибкой специализацией становятся ключевыми ресурсами современного рабочего. Однако чаще всего именно информационно-инновационный ресурс наиболее слабо выражен у рабочих.

С учетом классификации, предложенной сотрудниками Института социологии РАН [4], а также общераспространенного мнения о том, что базис современного общества составляют знания, информация и инновации, рабочие в рамках данного ресурса были разделены на модернистов, промежуточный тип и традиционалистов. В основу деления положено шесть факторов: способность к освоению нового, способность к новаторской и инновационной деятельности, степень осведомленности о деятельности предприятия, выпускаемых продуктах, предоставляемых услугах.

В аспекте информационно-инновационного ресурса нас интересовали в первую очередь модернисты — люди, владеющие информацией, готовые к обучению, к восприятию инноваций и к новаторской деятельности. Исследования показали статистически значимые различия между ними и теми, кто придерживается традиционалистских взглядов. Именно модернисты могут выступить активными участниками модернизационных процессов. Однако перекос в обладании данным ресурсом смещается не в пользу женщин. Гендерные различия по этому показателю прослеживаются достаточно отчетливо (табл. 1). Мужчины (37 %) чаще, чем женщины (28,2 %), относят себя к модернистам. Женщин больше среди промежуточного типа (62,3 против 55,4 %) и традиционалистов (9,5 против 7,5 %). Если добавить переменную возраста, то среди модернистов больше мужчин в возрасте от 18 до 35 лет. Промежуточный тип в большей степени представлен женщинами от 36 лет и старше. Традиционалисты встречаются как среди мужчин, так и среди женщин в возрасте от 31 года. Особенно высок процент традиционалистов в старших возрастных группах.

Таблица 1

**Распределение ответов на вопрос
«К какому типу людей по отношению к инновациям
Вы бы себя отнесли?», %**

Вариант ответа	Мужчины	Женщины
Модернист	37,1	28,2
Промежуточный тип	55,4	62,3
Традиционалист	7,5	9,5
<i>Всего</i>	100,0	100,0

Экономический ресурс у рабочих имеет «слабовыраженную окраску». Размер доходов рабочих на индустриальной стадии модернизации определяется уровнем квалификации. Оплата труда регламентирована видом и качеством выполняемых работ. На информационной стадии размер доходов зависит от уровня гибкости, способности к переквалификации и переобучению. На рынке труда присутствует значительное количество рабочих по субконтракту, краткосрочному контракту, занятых временной работой или неполный рабочий день, значительную часть которых составляют женщины.

Размер доходов современных рабочих позволяет определять их как группу или класс, находящийся либо чуть выше уровня бедности, либо в его пределах. Пользуясь делением современного общества, предложенным М. К. Горшковым, большинство рабочих следует отнести к категории бедных или нуждающихся граждан [3, с. 167—168]. Единственным источником их существования становится заработная плата (женщины — 78,9 %, мужчины — 80,4 %). Женщины в большей степени рассчитывают на помощь родственников (5,4 против 2,5 %), пенсии, пособия и алименты (6,3 против 3 %). Мужчины чаще имеют возможность для разовых приработков (6,7 против 2,9 %) (табл. 2).

Таблица 2

**Распределение ответов на вопрос
«Каков Ваш основной источник дохода?», %**

Вариант ответа	Мужчины	Женщины
Зарплата по основному месту работы	80,4	78,9
Пенсии, пособия, алименты	3,0	6,3
Помощь родственников, близких	2,5	5,4
Собственный бизнес	1,4	1,8
Совместительство	4,7	3,4
Разовые приработки	6,7	2,9
Доходы от собственности, сдачи в аренду имущества, проценты	0,8	1,4
Другое	0,5	0,0
<i>Всего</i>	100,0	100,0

В своих субъективных оценках женщины-работчие склонны оценивать уровень своей заработной платы ниже, чем мужчины. Они считают, что их заработная плата ниже уровня средней заработной платы (женщины — 27,3 %, мужчины — 22,4 %) или на уровне средней заработной платы (женщины — 57,7 %, мужчины — 53,2 %). Каждый четвертый мужчина считает, что его заработная плата выше, чем средняя заработная плата рабочего его профессии (24,4 %). Так же считает лишь каждая шестая женщина (15,2 %).

Как мужчины, так и женщины считают, что их материальное положение никак не изменилось благодаря их личному вкладу за последние три года (мужчины — 43,9 %, женщины — 47 %) или незначительно улучшилось (42,2 и 41 %). Однако различными признаются источники повышения благосостояния. Для мужчин это разовые временные приработки (мужчины — 21,2 %, женщины — 13,5 %), сверхурочная работа (14,8 и 10,3 %) и служебный рост (11,8 и 8,3 %). Для женщин — помощь со стороны (женщины — 14,3 %, мужчины — 6 %).

Должностной статус и возможность оказывать влияние на принятие решений в масштабах всего предприятия или его подразделений является главным признаком *властного ресурса*. Должность рабочего лишает его права принимать решения в масштабах всей организации. Особенно четко это прослеживается на информационной стадии модернизации. Рабочие имеют возможность объединяться в профессиональные союзы, которые в основе своего функционирования должны иметь не только требование защиты интересов рабочих, но и увеличение их влияния на управление предприятием. Профсоюзы в советское время были практически одним из основных элементов государственной системы управления народным хозяйством. В современной российской действительности они не играют значительной роли, раздробились и стали неинтересны ни для рабочих, ни для предприятий, ни для государства. Лишь каждый десятый рабочий считает, что современные профсоюзы могут помочь в решении проблем рабочих (11,9 %). Женщины чаще, чем мужчины, прибегают к отстаиванию своих интересов при помощи традиционных способов: производственных собраний (41,4 против 34,4 %), обращений, заявлений, докладных руководству (28,8 против 24,7 %). Они более критично оценивают свои возможности по изменению ситуации с помощью рационализаторской, новаторской деятельности (6 против 12,5 %) и участия в крайних формах отстаивания своих интересов — в митингах и забастовках (2,5 против 7 %). Первое связано с тем, что женщины чаще выполняют низкоквалифицированную работу, не оставляющую возможностей для творчества, второе — с боязнью потерять работу. Женщины считают, что в случае вероятностной потери работы они окажутся перед большими трудностями в поиске новой (женщины — 39,7 %, мужчины — 26,2 %). Каждый третий мужчина-рабочий (32,6 %) считает, что ему легко будет найти новую работу, среди женщин — каждая шестая (17 %) (табл. 3).

Таблица 3

**Распределение ответов на вопрос
«Вам было бы легко или трудно найти сейчас новое место работы?», %**

Вариант ответа	Мужчины	Женщины
Легко	32,6	17,0
Трудно	26,2	39,7
Затрудняюсь ответить	41,2	43,3
<i>Всего</i>	100,0	100,0

Мужчины-рабочие имеют больше возможностей для служебного роста. Мужчины в 20,4 % случаев рассчитывают на дальнейший рост служебной карьеры (женщины — 12,7 %), в 10,5 % случаев оценивают перспективы служебного роста как средние (женщины — 4,3 %). Женщины чаще выбирают ответы, связанные с невозможностью или нежеланием подобного роста: «по характеру моей работы нет возможностей для служебного роста» (34,2 против 26,8 %) и «меня устраивает мое служебное положение» (36,8 против 27,9 %) (табл. 4).

Таблица 4

**Распределение ответов на вопрос
«Как Вы оцениваете перспективы Вашего служебного роста?», %**

Вариант ответа	Мужчины	Женщины
Меня устраивает мое служебное положение	27,9	36,7
Я рассчитываю на дальнейший рост служебной карьеры	20,4	12,7
Я оцениваю перспективы своего служебного роста как средние	10,5	4,3
Я оцениваю перспективы своего служебного роста как довольно плохие	4,6	2,6
Я считаю, что у меня нет перспектив служебного роста	9,8	9,5
По характеру моей работы нет возможности служебного роста	26,8	34,2
<i>Всего</i>	100,0	100,0

Личностный ресурс, в основу которого положены индивидуальность, достигательные установки, творчество в труде, креативность, ответственность, является одной из наиболее зыбких категорий, составляющих образ современного рабочего. В индустриальном обществе основной формой идентификации был коллективизм. Информационное общество отличается крайними формами индивидуализации, которая, по словам З. Баумана, состоит «в преобразовании человеческой идентичности из “дано” в “найти” и возложении на отдельных людей ответственности за выполнение этой задачи и за последствия их действий». «Люди больше не рождаются со своей индивидуальностью. <...> Современность заполняет гетерономное определение социального положения обязательным самоопределением» [2, с. 39]. Чтобы защитить свою индивидуаль-

ность, современному рабочему необходим целый набор качеств, которые становятся критериями личностного ресурса: гибкость и адаптивность, инициативность, креативность.

Женщины в большей степени, чем мужчины, нацелены на работу в команде (80,1 против 70,8 %). Их отличает ответственность (93,5 против 85,2 %), дисциплинированность (77,4 против 65,4 %). Мужчинам свойствен большой индивидуализм. Среди своих личных качеств они чаще, чем женщины, отмечают способность влиять на поведение людей (21,4 против 12,6 %), самостоятельность в принятии решений, инициативность (21,4 против 12,6 %). Мужчины чаще испытывают гордость за свою профессию (33,4 против 26,5 %). В своих субъективных оценках они являются более гибким и креативными.

Ни мужчины, ни женщины не хотели бы, чтобы дети продолжили их дело (69,4 и 80,6 %). Такие настроения вызваны снижением престижа рабочих специальностей как в глазах самих рабочих, так и молодежи, которая потенциально могла бы пополнить их ряды. Молодежь либо отказывается выбирать в качестве профессиональной карьеры рабочие профессии и не готова поступать в образовательные учреждения, занимающиеся подготовкой рабочих кадров, либо считает профессию рабочего временным этапом в профессиональной жизненной стратегии, что усугубляет и так достаточно сложное положение производственных отраслей экономики. К этому добавляется нежелание самих рабочих видеть своих детей в качестве продолжателей рабочих династий.

Социальный ресурс представлен включенностью рабочих в формальные и неформальные сети. И мужчины, и женщины в качестве наиболее значимой социальной группы признают семью (87,2 и 86,6 %). Для мужчин чаще, чем для женщин, значимость приобретает включенность в территориальное сообщество (26,2 и 16,9 %) и этническую группу (21,5 и 10,1 %). Женщины в несколько большей степени представлены в социальных сетях (48,9 и 40,2 %) и профессиональных сообществах (21,1 и 17,7 %). В целом гендерные различия в рамках социального ресурса выражены незначительно.

В основе *ценностного ресурса* — совокупность ценностных ориентаций рабочих и отношение к труду как основополагающей жизненной ценности. Пятерку наиболее значимых ценностей в среде рабочих составляют: семья (мужчины — 19 %, женщины — 19,5 %), здоровье (15,9 и 18,4 %), высокий доход (14,8 и 13,3 %), свобода (11,1 и 6,6 %) и любовь (9,7 и 12 %).

Ценность труда занимает шестое место в списке ценностей современных рабочих. Предположение К. Маркса, который, характеризуя общество будущего, отметил, что «труд перестает быть только средством для жизни, а станет сам первой потребностью жизни» [7, с. 20], в современном обществе не находит своего подтверждения.

Ценным для рабочих является труд как средство присвоения материальных благ — заработная плата (мужчины — 35,4 %, женщины — 34,7 %) и труд как средство получения морального поощрения — уважение коллег (20,4 и 23,2 %), внимание руководства (6,9 и 10 %). Такие составляющие, как успех предприятия, творчество в труде, карьера, не являются основополагающими для современных рабочих (табл. 5). Это связано прежде всего с тем, что, как пишут Б. Г. Тукумцев и В. Ю. Бочаров, «по мере изменения технического ук-

лада производства и внедрения новых наукоемких технологий, наряду с позитивными результатами, происходит сокращение возможности внешнего, неразрушающего контроля над деятельностью непосредственного исполнителя. Брак в работе (отклонения от заданного алгоритма или откровенные упущения) может быть обнаружен лишь на заключительной фазе производства или даже только на стадии потребления произведенной продукции. Как следствие, предприятие оказывается заложником отношения исполнителей к своему месту работы, их заинтересованности в успехе всего производства в целом» [11, с. 123—124].

Таблица 5

**Распределение ответов на вопрос
«Что для Вас является ценным в трудовой деятельности?»**

Направленность ценностей	Аспект труда	Мужчины	Женщины
Труд как средство присвоения материальных благ	Заработная плата	35,4	34,7
	Возможность приработка	7,7	5,1
Труд как средство получения морального поощрения	Уважение коллег	20,4	23,2
	Внимание руководства	6,9	10,0
	Признание заслуг	6,0	6,1
Труд как процесс: содержание труда	Творчество в труде	3,7	3,8
	Принятие решений	3,1	1,3
Труд как результат: продукт труда	Карьера	6,6	4,4
	Успех предприятия	10,2	11,4
<i>Всего</i>		100,0	100,0

Основу *биологического ресурса* составляют уровень здоровья и половозрастные характеристики. «Быть здоровым» для рабочего в большинстве случаев означает быть трудоспособным, иметь способность правильно работать на предприятии, быть физически и психически выносливым.

Женщины более критичны в отношении своего здоровья. О том, что состояние их здоровья хорошее, говорят 43,8 % мужчин и 24,7 % женщин. О том, что состояние здоровья среднее, заявляют 44,1 % мужчин и 67,4 % женщин. И мужчины, и женщины солидарны в причинах, которые мешают поддерживать собственное здоровье: нехватка времени (23,4 %), отсутствие материальных возможностей (15,6 %), собственная лень, неорганизованность (13,4 %). Среди причин, в отношении которых мнения расходятся, выделяются: вредные привычки (мужчины — 13,1 %, женщины — 4,1 %), занятость семьей, детьми (5,3 и 9,6 %) и сложность получения качественной квалифицированной медицинской помощи (6,9 и 9,6 %).

Таким образом, изучение гендерного аспекта ресурсов современных рабочих в российских условиях показывает следующее. Несмотря на то что женщины имеют более высокий уровень образования, они чаще, чем мужчины, вынуждены выполнять работу, не соответствующую их образованию, специальности по диплому и квалификации. Занятость на низкоквалифицированных

должностях не позволяет женщинам накапливать ресурсы вторичной модернизации в качестве активов, способных приносить экономические дивиденды. Они часто не имеют возможности для повышения квалификации, переобучения, с большей критичностью подходят к восприятию нововведений, не являются инициаторами инноваций. Это затрудняет возможности их активного участия в модернизационных процессах и, как следствие, движение в сторону интегрированной модернизации.

Библиографический список

1. Аврамова Е. Д., Логинов Д. М. Социально-экономическая адаптация: ресурсы и возможности // *Обществ. науки и современность*. 2002. № 5. С. 24—34.
2. Бауман З. *Текущая современность*. СПб. : Питер, 2008. 240 с.
3. Горшков М. К. *Российское общество как оно есть : (опыт социологической диагностики)*. М. : Новый хронограф, 2011. 672 с.
4. Готово ли российское общество к модернизации? / под ред. М. К. Горшкова, Р. Кумма, Н. Е. Тихоновой. М. : Весь мир, 2010. 343 с.
5. Давыдова Н. М., Тихонова Н. Е. Методика расчета ресурсной обеспеченности при анализе социальной стратификации // *Социол. исслед.* 2006. № 2. С. 29—41.
6. Заславская Т. Н. *Современное российское общество: социальный механизм трансформации*. М. : Дело, 2004. 398 с.
7. Маркс К. Критика Готской программы // Маркс К., Энгельс Ф. *Соч.* 2-е изд. Т. 19. С. 9—32.
8. Радаев В. В. Понятие капитала, формы капиталов и их конвертация // *Экон. социология*. 2002. Т. 3, № 4 (сент.). С. 20—32.
9. Тихонова Н. Е. Ресурсный подход как новая теоретическая парадигма в стратификационных исследованиях // *Социол. исслед.* 2006. № 9. С. 28—41.
10. Тихонова Н. Е. *Социальная стратификация в современной России : опыт эмпирического анализа*. М. : Ин-т социологии РАН, 2007. 320 с.
11. Тукумцев Б. Г., Бочаров В. Ю. Оценка включенности персонала в деятельность предприятия // *Социологические методы в современной исследовательской практике : сб. ст., посвященный памяти А. О. Крыштановского*. М. : НИУ ВШЭ, 2011. С. 123—129.
12. Шкаратан О. И. *Социально-экономическое неравенство и его воспроизводство в современной России*. М. : ОЛМА Медиа Групп, 2009. 560 с.
13. Шкаратан О. И., Бондаренко В. А., Крельберг Ю. М. *Социальное расслоение и его воспроизводство в современной России*. М. : ГУ ВШЭ, 2003. 66 с.