

Секция «Социология организаций и социальных технологий»

**Рабочие как социальная группа в период структурных трансформаций**

**Окунева Татьяна Владимировна**

*Выпускник (специалист)*

Уральский государственный университет путей сообщения, Свердловская область,  
Россия

*E-mail: tat-okuneva@list.ru*

На протяжении последних двадцати лет наблюдаются существенные изменения положения рабочих внутри социальной системы. Еще недавно считавшиеся в нашей стране ведущей силой социально-экономического прогресса, рабочие утратили свой былой социальный статус. Их роль в структуре общества значительно изменилась. Наблюдается резкий диссонанс между их реальной ролью и местом в экономической жизни общества как основной созидательной силы и тем, каково их фактическое социальное и материальное положение.

Последние десятилетия мы можем характеризовать как период серьезных экономических, политических и социальных трансформаций. В последующее время изменения шли уже не так стремительно, но в целом курс на трансформацию социально-экономических и культурных отношений сохранялся. В настоящий момент мы можем говорить о том, что изменения произошли и современные организации функционируют в уже сложившихся условиях рыночной экономики, а также новой социально-культурной среде.

Изменения внешней среды оказали существенное влияние на культуру организации, а также культуру труда современных рабочих. Организационную культуру мы понимаем как базовые коллективные представления, которые во многом определяются прошлым опытом взаимодействия людей, стихийно сложившимся в процессе трудового взаимодействия, устойчивые культурные формы, наиболее распространенные в социокультурной практике поведения и взаимоотношений работников. Действенность организационной культуры проявляется в различных аспектах, регулирующих поведение работников, которые определяются ее функциями. [2, 4]

Трансформация российского общества не могла не сказаться на культуре рабочих, формирование которой происходит под воздействием ряда особенностей этой категории персонала, отношения к ним в обществе. Результаты панельного исследования (2011 и 2015 года) позволяют оценить насколько изменилось отношение рабочих к труду, организации, оценке своих возможностей по реализации трудового потенциала.

В период структурных трансформаций организационная культура претерпевает значительные изменения, которые связаны с коренной перестройкой трудовых отношений. Своеобразное исключение рабочих из экономической и социальной жизни, невнимание к их труду, отсутствие «порога» для вхождения в профессиональное поле [1], а значит и падение ее престижа, привело к достаточно серьезным качественным изменениям организационной культуры этой группы работников, снижение чувства собственного достоинства и значимости на рабочем месте.[3]

Рабочие в большей степени стали заботиться об индивидуальной выгоде, что привело к потере заинтересованности в жизни и судьбе той организации, к которой они принадлежат.

Общественная активность сменилась в большей степени равнодушным отношением к деятельности руководителя и коллег, а коллектив перестал иметь определяющее влияние на формирование поведения рабочего не только в личной, но и трудовой жизни. Между тем, организационная культура явилась своеобразным буфером, смягчившим удар от внешних, по отношению к организации, но между тем, безусловно определяющих жизнь

любого человека, процессов, происходящих в экономической, политической и социальной жизни общества и остается таковой.

Все обозначенные тенденции развития трудовых и социальных отношений характеризуют изменение роли и места рабочих в современных трудовых отношениях. В то же время требования социально-экономического развития России, модернизации экономики ставят задачу развития всех трудовых ресурсов, центральным звеном которых были и в ближайшем будущем будут именно рабочие.

#### Источники и литература

- 1) 1. Ваторопин А.С., Старцева Н.Н. Инвент-менеджеры: характеристика и практика вхождения в профессиональное поле // Дискуссия. 2015. № 3. С.71-78
- 2) 2. Окунева Т.В. Особенности культуры труда современных рабочих // Дискуссия. 2014. №.6. С.62-63
- 3) 3. Шаталова Н.И. Чувство собственного достоинства и работа // Человек и труд. №10. 2013. С. 67 – 71
- 4) 4. Шаталова Н.И., Окунева Т.В. Ценностно-ориентационное единство коллектива // Социология. 2010. №4. С. 96-99