

УДК 316.016

DOI 10.52452/18115942_2025_1_115

СОЦИАЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА СОВРЕМЕННОГО РАБОЧЕГО-ЛИДЕРА

© 2025 г.

С.А. Золотов

Золотов Сергей Александрович, к.соц.н.; доцент кафедры организации и менеджмента
Нижегородского государственного инженерно-экономического университета
szolotov96@gmail.com

*Статья поступила в редакцию 14.10.2024**Статья принята к публикации 16.01.2025*

Рассматривается социально-профессиональная характеристика рабочих – лидеров в своих производственных коллективах в современной России. Исследование основывается на результатах анализа интервью участников заседания Общественного объединения «Российский комитет рабочих», проходившего в ноябре 2022 г. в Нижнем Новгороде.

Выявлено, что большинство рабочих-лидеров выбрали профессию рабочего под влиянием положительно-го примера родственников, при этом представителем рабочей династии является всего один респондент. Установлено, что рабочие-лидеры являются профессионалами, работниками высокой квалификации, пользующимися уважением в трудовом коллективе. Выявлен интерес рабочих-лидеров к своему профессиональному развитию. Идентифицировано их желание принимать участие в процессе управления развитием предприятия: вносить предложения по рационализации, системно улучшать условия труда производственного персонала, выстраивать конструктивный диалог с руководством предприятий. Определены ключевые факторы, мотивирующие рабочих-лидеров развиваться в своей профессии: понимание высокой общественной значимости рабочих как социальной группы, заинтересованность в развитии производства и улучшении условий труда всех рабочих.

Ключевые слова: рабочие-лидеры, самореализация в труде, участие в управлении.

Введение

В последнее время, во многом под влиянием дефицита рабочих кадров, отмечается возрастание роли рабочих профессий в российском социуме [1].

Исследователями выявляются пути оптимального формирования профессиональной траектории современного рабочего. А.В. Зенкина полагает, что в условиях диалогового взаимодействия «школа – колледж – предприятие» создается оптимальная основа для формирования успешной профессиональной социализации будущих рабочих на всех этапах обучения [2, с. 129]. Получает признание идея практико-ориентированного обучения рабочих в течение всей жизни [3].

Профессиональное развитие рабочих зачастую происходит в обстановке социально-трудовых конфликтов. Анализ этих конфликтов показал их обусловленность профессионально немотивированной личной неприязнью менеджера к определенному рабочему, недостаточно высоким уровнем заработной платы и некомфортными условиями труда рабочих [4].

Очевидно, что во всех указанных случаях позитивную роль в разрешении существующих конфликтов и предупреждении потенциальных способны сыграть рабочие профсоюзы. Отмеча-

ется, что в таких профсоюзных организациях лидерство должно принадлежать самим рабочим, активным в отстаивании общих интересов рабочих, пользующимся авторитетом и поддержкой своих товарищей [5].

Лидерство можно определить как способность индивида оказывать влияние на отдельные личности или группы, направляя их усилия на достижение целей управления [6, с. 250]. Появление лидерства обосновывается стремлением человека к социализации, к взаимодействию в группе, где проявляются личные качества и создаются предпосылки для возникновения ситуации лидирования [7, с. 99].

Применительно к лидерству рабочих отмечается такая значимая характеристика, как глубокое знание рабочими-лидерами проблем производства, его достоинств и недостатков, видение ими перспектив развития цеха или всего предприятия [8, с. 166]. Такая значимая характеристика, как стремление быть полезным обществу (предприятию), наблюдается у значительного числа рабочих, активно принимающих участие в деятельности профсоюзов на предприятиях современной России [9, с. 133].

Проблема лидерства рабочих в советское время рассматривалась прежде всего через

Таблица 1

Список информантов исследования

№	Пол	Возраст	Город	Рабочая специальность	Специализация предприятия
1	м	23	Самара	Рабочий-испытатель	ОПК
2	м	23	Самара	Рабочий-испытатель	ОПК
3	м	30	Санкт-Петербург	Рабочий-строитель	Обслуживание представительств (ремонт)
4	м	33	Иркутск	Электромонтер	Выработка и распределение электроэнергии
5	м	34	Ижевск	Оператор линии раскатки	Пищевая промышленность
6	м	44	Саров	Электромонтер	Производство электроэнергии
7	м	53	Пермь	Рабочий ремонтной бригады	Нефтесервис

*Составлено автором при обобщении результатов интервью

призму анализа движения рабочих-ударников, распространившегося в промышленности с конца 1920-х гг. и ставившего целью «перевыполнение плановых заданий, борьбу с прогулами, иными нарушениями трудовой дисциплины» [10, с. 104].

Ударниками первоначально выступали инициативные рабочие, значительная часть которых совмещала работу с получением образования. Это были люди с активной жизненной позицией, как правило, члены профсоюзов, внимательные к проблемам товарищей по работе, использующие возможности самореализации, связанные с рабочей профессией [11, с. 12]. Ударников, несомненно, обоснованно рассматривать в качестве лидеров рабочих коллективов. Сказанное теряет правомерность при рассмотрении «ударничества» позднего советского периода, которое приняло повальный характер и перестало соответствовать своему предназначению.

Опыт ударничества проанализирован в научной литературе главным образом с точки зрения его социально-экономических эффектов [12], что подтверждает актуальность социологического исследования проблемы рабочих-лидеров.

В период рыночных реформ в качестве рабочих-лидеров стали характеризовать организаторов коллективных действий за выплату долгов по зарплате, против массовых увольнений работников в условиях падения производства [13].

В настоящее время происходит рост промышленного производства, предъявляющий растущий спрос на труд рабочих. Происходит заметное повышение средней зарплаты промышленных рабочих, прогрессирует система подготовки рабочих кадров. В этих условиях, на наш взгляд, недостаточно характеризовать рабочего-лидера только как инициатора коллективных действий за общие интересы рабочих.

Более целесообразным видится подход к рассмотрению лидерства в рабочей среде как значимого условия для самореализации инициативных рабочих. Данный подход разделяет ряд исследователей [14–16].

Гипотеза исследования состоит в том, что в современных условиях рабочие-лидеры воспринимают рабочую профессию как поприще для самореализации в труде и стремятся к участию в управлении развитием производства в соответствии с общими интересами рабочих.

Методология

Исследование базируется на анализе результатов авторского исследования «Опрос рабочих – лидеров производственных предприятий России». Исследование проводилось в форме индивидуальных интервью относительно жизненного пути информантов [17, с. 133].

Автор провел интервью с 7 рабочими, делегированными на очередное заседание общественного объединения «Российский комитет рабочих» (далее – РКР) в ноябре 2022 года.

Интервью проводились в офлайн-формате, под запись, во время перерывов в работе семинара, на котором выступали информанты, в обеденный перерыв или вечером, после завершения семинара. Длительность интервью варьировала от 45 минут до полутора часов в зависимости от индивидуальных особенностей интервьюируемого.

Российский комитет рабочих был учрежден в феврале 1994 г., как объединяющий представителей рабочих профсоюзов, инициативных групп рабочих производственных предприятий. Его заседания проходят один раз в полгода. Участие в заседании РКР предполагает документально подтвержденное направление от выборного профсоюзного органа или инициатив-

ной группы рабочих (в последнем случае требуется не менее пяти подписей рабочих – коллег делегата). Подобное делегирование происходит без какого-либо согласования с руководством предприятий. Уже сам порядок направления на РКР свидетельствует о статусе делегата как признанного лидера своего коллектива.

Делегированные на РКР рабочие в рамках профсоюзов ведут борьбу за соблюдение трудового законодательства в отношении рабочих, повышение зарплаты и улучшение условий труда работников, за возможность трудовых коллективов оказывать влияние на принятие управленческих решений руководством предприятий. Именно эти вопросы обсуждаются на заседаниях РКР в последние годы. Тем самым РКР представляет форум рабочих-лидеров и способствует их формированию и развитию.

Рабочие – участники интервью были из семи регионов России, все мужчины, в возрастном диапазоне от 23 до 53 лет. Отсутствие женщин среди участников РКР, в том числе в составе интервьюируемых, отражает, на наш взгляд, и гендерную специфику производственного персонала предприятий, и обремененность женщин семейными заботами (заседания РКР проводятся по выходным дням). Международный опыт свидетельствует, что более активное вовлечение женщин в борьбу за трудовые права может оказать позитивное воздействие на обеспечение более достойных условий труда на предприятиях [18].

Следует отметить, что количественная вовлеченность рабочих европейских стран в профсоюзную борьбу за последние десятилетия уменьшилась за исключением всего четырех стран, Россия в их число не входит [19]. Это придает особую значимость деятельности РКР.

Форума делегатов-рабочих, аналогичного РКР по продолжительности истории и регулярности заседаний, в современной России нет. Это тоже свидетельствует о правомерности рассмотрения делегатов РКР в качестве рабочих-лидеров.

Результаты исследования

В ходе исследования было установлено, что приход рабочих-лидеров в профессию в значительной мере предопределен положительным примером родственников, хотя в работах Г.Л. Бессокирной, А.Л. Темницкого [20, с. 108] и Э.М. Боковой [21] отмечается вынужденный характер трудоустройства на предприятия российских работников постсоветского периода.

«Когда я учился в школе, меня частенько с собой на подработку брал крестный. А он ра-

ботал автомехаником в автосервисе. Мне было интересно работать с железками, с машинами. Он мне доверял. У меня получалось хорошо там ремонтом заниматься. Где-то пластик спаять, где-то отшкурить, зашпиговать. Он мне это доверял, и мне интересно в этом развиваться» (инф. № 1);

«А я пошёл работать сразу, потому что с сестрой остались, она старшая, на институт денег-то нет, на пенсию не проживешь, надо побольше зарабатывать» (инф. № 4). Таким образом, в данном случае трудоустройство рабочим было продиктовано скорее неблагоприятными жизненными обстоятельствами, но не только ими. Далее он же отмечает, что его дед был в молодости рабочим: *«Где-то вот у меня было, что рабочим нужно работать, вот и дедушка, по материнской линии, в основном меня воспитывал, он электромонтером тоже работал»*. Его родители рабочими не были, но имелся положительный пример главного воспитателя – деда, который сыграл значимую роль в определении выбора рабочей профессии.

Выбор старшего из опрошенных рабочих, начавшего трудовую карьеру еще в Советском Союзе, был мотивирован положительным примером двоюродного брата: *«У меня двоюродный брат отличником был. Хотел авиамехаником стать. Ну, я думаю, что вот именно любовь к механике вообще сформировала окружение в семье и доступность технической книги. Вот это, конечно, самое обалденное, потому что ты умеешь читать схемы, уже просто берешь любую, например, конструкцию насоса, любую неизвестную тебе приносят, ты сразу говоришь: дай мне паспорт посмотреть. Ты смотришь, чертишь, для тебя всё понятно, никаких вопросов нет. Ты всю конструкцию видишь, знаешь. Вот это мне помогло»* (инф. № 7).

Среди респондентов встретился единственный представитель рабочей династии – потомственный рабочий. Его выбор был обусловлен примером родителей: *«Я сам в принципе из рабочей семьи, воспитывался и в среде рабочей, интеллигентов в среде не было, и там не видел себя тоже»* (инф. № 6).

Следует отметить, что в советское время было принято одобрять и публично восхвалять преемственность рабочей профессии в поколениях, династии сталеваров, ткачих, доярок [22, с. 10]. Преемственность рабочих поощрялась на государственном уровне и служила поводом для гордости. В российском медиадискурсе современные рабочие династии пока отражены очень мало [23]. Между тем поощрение рабочих династий в медиасфере является существенным резервом повышения престижности рабочих профессий.

В ходе опроса было установлено, что большинство респондентов являются высококвалифицированными рабочими. Во всех случаях, кроме одного, этот факт имеет документальное подтверждение в качестве высокого разряда или высшей категории: «Я имею 6-й разряд, по квалификации «Слесарь по ремонту технологических установок». Это динамическое оборудование, насосы, компрессоры» (инф. № 7; 6-й разряд – наиболее высокий разряд для рабочего, 7-й имеется только у бригадира);

«Более 20 лет работаю на одном и том же месте электромонтером. У меня 6-й разряд. Выше только у бригадира (7-й), но это – уже административная единица» (инф. № 6).

В ходе интервью была зафиксирована ситуация, когда высший разряд не присваивается из-за причин, не связанных с профессиональными компетенциями рабочего: «У меня четвертый разряд. Их всего 5. У нас пятый разряд мне не дают категорически. Мастер отправляет куда-то там, типа, ребята, идите убейтесь, вот как бы он говорит. Нет, я точно так же скажу, нет, ну, абсолютно не буду поддерживать. Если наши требования не выполняются, то мы начинаем работу останавливать, потому что это – нарушение правил. Он и не дает. Разок дверью железной меня приложил по голове. Я подал на него жалобу в трудовую инспекцию» (инф. № 4). Очевидно, что присвоение категории/разряда в современных условиях может выступать в качестве формы давления со стороны руководства на работников – лидеров трудовых коллективов, так как зарплата в ряде случаев напрямую зависит от квалификационного уровня (категории или разряда). Вместе с тем такое отношение руководства не останавливает рабочего-лидера в защите трудовых прав рабочих.

Результаты интервью свидетельствуют, что рабочих-лидеров волнуют проблемы производства в целом, в том числе выходящие за рамки их зоны ответственности. Они заинтересованы во внедрении более прогрессивных технологий, позволяющих повысить производительность труда и улучшить условия работы коллег: «Нужно было этот бетон долбить до канализации, что достаточно тяжело в сантехнике, три перфоратора без остановки двое суток, ну, два дня рабочих. Я к ним подошёл и говорю: а что, вы не знаете, что у нас есть специальный инструмент такой, который может... ну, пылесос к нему подключаешь, мощная такая пила по бетону. Выпилить сначала, только надо два раза пройтись, а потом просто выбить. Ладно, сейчас взял по телефону позвонил при них самому ответственному за хранение инструмента, спросил: есть такая

штука? Есть. Исправно? Исправно. Вот, она есть, этот инструмент есть. Тогда кто-то из них позвонил мастеру, сказал: может быть, применить эту штуку? В принципе, через два часа приехала эта штука» (инф. № 3).

Отсюда следует, что для рабочего-лидера характерно участие в управлении производством совместно с его коллегами, так как изменение в технологии требует согласования с руководством.

Оценки рабочими процесса рационализации производственной деятельности варьирует в зависимости от характера производства. Там, где оно более технологичное и современное, оценки носят более позитивный характер. При этом все рабочие-лидеры демонстрируют заинтересованность в рационализации процессов, отмечая ряд проблем, оказывающих существенное влияние на характер и темп позитивных преобразований. В первую очередь отмечается сложность рационализации в условиях высокого уровня технологического развития: «Сейчас же все-таки вещи гораздо технологичнее. То есть инженерная мысль бежит. Я просто не представляю, каким должен быть инженер, чтобы уже, допустим, глядя на передовое сегодня, он еще бы взглянул на несколько шагов вперед» (инф. № 6). Аналогичного мнения придерживается другой респондент: «Учитывая, сколько уже всего изучено и сколько уже всего изобретено, это нужно быть гением, чтобы что-то создать» (инф. № 1). Опрошенные отмечают, что уровень развития технологий требует соответствующего уровня технической мысли и системы подготовки профессиональных кадров для успешной рационализации.

Существенной проблемой, по мнению членов РКР, препятствующей проведению рационализации и формирующей отрицательное отношение к изменениям в трудовых коллективах, является использование результатов рационализации без учета интереса рабочих: «У людей пропадает вообще смысл что-то улучшить. Да зачем мне улучшать, если на меня потом повесят. Вот первая причина, почему рационализация умирает. Она не облегчает твой труд, она увеличивает интенсивность твоего труда. Ты сам вроде разрабатываешь, и ты – сам себе враг» (инф. № 7).

Администрация предприятий использует результаты рационализации в том числе для сокращения персонала: «Выпускали мы в свое время сосиску в тесте. Вручную. 4–6 человек бригада. Вот один из операторов придумал способ, как сетку рационализировать. То есть надо было просто подгибать. В результате два человека этим занимались вместо четырех. Рационализация-то прошла, а в итоге стали

работать два человека вместо четырех. Его даже на стенд повесили, премировали, но он за премией не приехал» (инф. № 5).

Актуальной, по мнению рабочих, проблемой, препятствующей процессу рационализации, является недостаточный уровень компетенций управленческого персонала, внутренняя конкуренция управленцев за дальнейшее продвижение по карьерной лестнице и незаинтересованность в долгосрочном развитии тех производств, которыми они руководят: «Сейчас идет такая тенденция. У нас с Волгограда назначили линейного директора несколько лет назад. Он там ввел такую систему, что все друг друга боятся, никто никому не доверяет, все друг на друга отзваниваются, ответственности на себя никто не берет, потому что вдруг что-то случится – и я крайний, то есть люди они безответственные. Сейчас приходят руководители, они знают, что через несколько лет их куда-то на другое предприятие перекинут, потому они не вникают, интереса нет, а амбиции большие. Это все замечают, даже персонал установок. Тяжело стало работать, просто тяжело» (инф. № 7).

Рабочие-лидеры отмечают, что новое оборудование на предприятия периодически поступает, но в ряде случаев его приходится налаживать своими силами, чтобы привести в рабочее состояние. При этом рабочие-лидеры берут ответственность на себя за наладку оборудования: «Вот у нас обновили насосы. Тут тоже момент интересный. Их привезли в неработоспособном состоянии. Их уже внутри цеха надо нам самим доводить до ума. Мы докрутили» (инф. № 2).

Рабочие-лидеры обращают внимание на то, что сегодня рационализаторские предложения рабочих в значительной мере носят вынужденный характер. Они обусловлены недостаточностью чего-либо необходимого для выполнения трудовых обязанностей на предприятии: «Когда у тебя чего-то не хватает, ты начинаешь что-то придумывать» (инф. № 6);

«Вот рабочие, например, берут в руки бумаги, ничего непонятно, что делать. Размеры не сходятся. Могут идти газовые трубы, стояки воды, и на них розетки нарисованы. Получилось по размерам. И так далее, и так далее. Бесконечное количество таких неурядиц. По сути, рабочим на месте приходится всё это дело додумывать, потому что виноват всегда получается рабочий, если что» (инф. № 3);

«Я знаю очень много умных слесарей, моих коллег. Я говорю, представляешь, мы вот сдружились с механикой, мы дошли до того, что нам надо было увеличить, например, ресурс насосов, консольных насосов. И мы пришли к тому, что

надо выставлять точно на осевой разбег. Это влияет здорово. Помимо соосности надо еще делать, чтобы у тебя осевое биение ротора самого было минимальным. То есть, оставлять только на тепловые зазоры в подшипниках. Мы добились того, что мы начали делать приспособления. У нас ресурс этих насосов увеличился в два раза» (инф. № 4).

Члены РКР, оценивая сложившуюся ситуацию как неоднозначную, приходят к выводу, что рационализация в основе своей целесообразна, но на нынешнем этапе на неё негативно влияют противоречия интересов рабочих и работодателей.

Существуют ситуации, когда на опасные производства трудоустраивают неподготовленных рабочих, не всегда представляющих сопутствующие риски, не прошедших требуемую адаптацию. В подобных случаях рабочие-лидеры осознанно осуществляют функции наставника, берут на себя ответственность за жизнь и здоровье своих коллег, защищая их от последствий недостаточно проработанных решений руководства: «Коля каким макаром вообще к нам попадает, он вообще – линейщик. В линейщиках фактически не работал, стаж 3 года. С бригадой, говорит, на ремонт раз пять за жизнь выезжал. И Андрюха его там дрессирует полгода, ну, я там помогаю, потому что парень-то здесь, в принципе, ни при чём, жалко же, если убьётся. Ну, мы его учим» (инф. № 4).

В ходе интервью удалось идентифицировать ключевые особенности мотивации рабочих-лидеров, побуждающих их реализовывать свой потенциал именно в рабочей профессии.

Существенной характеристикой рабочих-лидеров является их уважительное отношение к своему труду. В отличие от доминирующего восприятия в российском социуме рабочих профессий как недостаточно престижных [24–26], рабочие-лидеры считают свой труд общественно значимым: «В этом плане все равно без рабочих рук все ломается. Опять же у тебя тот же робот, к примеру, или станок, на который ты программу написал, все равно рабочие руки им нужны» (инф. № 6).

Опрошенные представители рабочей молодежи положительно оценивают рабочие профессии как более перспективные, с точки зрения трудоустройства после обучения: «Многие понимают, что работа на заводе – объективно, более стабильный способ заработка» (инф. № 2).

Ключевой характеристикой рабочего-лидера современной России, выявленной в ходе исследования, является его заинтересованность в развитии трудового коллектива, в котором он работает. Его интересы выходят за пределы полу-

чения высокого заработка, личной профессиональной реализации. Он думает и о том, как улучшить благополучие остальных рабочих посредством развития профсоюзов, и готов участвовать в позитивных общественных преобразованиях в интересах рабочего класса: *«Всё-таки будущее – в руках рабочего класса. Оно от нас самих зависит. Да. Это по определению. Потому что рабочие – это главные производительные силы общества»* (инф. № 6).

Рабочие-лидеры нацелены на использование потенциала профсоюзной организации путем активного участия рабочих в борьбе за свои интересы: *«Новые ребята не понимают, что профсоюз – это не председатель профсоюза, это – работники. Легче всего сказать: «Профсоюз «желтый», а мы не «жёлтые», мы не стоим на стороне работодателя, мы вообще не на какой стороне не стоим». На самом деле, вы сидите и ничего не делаете»* (инф. № 4).

Рабочие-лидеры осуждают нарушения трудовой дисциплины и желание некоторых рабочих получить доход незаконным способом, предлагая в качестве альтернативы отстаивание своих прав на достойную заработную плату, активизацию профсоюзной борьбы. Правда, далеко не у всех рабочих такая позиция находит поддержку: *«Все установки из нержавеющей стали, все, полностью. Тут ремонт трубопровода делают, вот отпилили, например, положили, потом поворачиваешься – и нет трубы... Это как бы в порядке вещей. А я тут прихожу: «Давайте, ребята, создадим профсоюз, поборемся за свои права законно». Они сидят, на меня, как на дурака, смотрят»* (инф. № 7).

По мнению рабочих-лидеров, большинство рабочих пока не знают трудового законодательства, не вникают в положения коллективных договоров, определяющих характер взаимодействия рабочих с менеджментом на предприятии: *«Сейчас у рабочих есть все законные основания бороться за свои права, неплохой Трудовой кодекс. Спасибо предшественникам за коллективные договора, составленные еще в 90-е. Но у большинства рабочих отсутствуют в целом даже малейшие представления о Трудовом кодексе и коллективном договоре»* (инф. № 3).

Свою дальнейшую социально-профессиональную траекторию рабочие-лидеры связывают с трудом на производстве, при этом мотивация к дальнейшему труду в рабочей профессии у рабочих-лидеров варьируется.

Есть рабочие-лидеры, которых удерживает в профессии в первую очередь мотив призвания, они нашли дело, которое любят, в котором, как они считают, могут быть полезны: *«Все равно будет завод. Мне очень интересны авиационные*

двигатели, мне интересно работать с железками. И мне хотелось бы не только работать с ними, но и свои идеи приносить, что-то развивать, что-то улучшать, что-то упрощать, чтобы оно работало лучше, быстрее, качественнее» (инф. № 1).

Представляется, что подобная мотивация не укладывается ни в одну из моделей экономического поведения рабочей молодежи: «зарабатывающую», «выживающую» и «адаптивную» – из числа выявленных В.Ю. Бочаровым и Т.В. Гаврилюк [27, с.76–77]. Скорее всего, это свидетельствует о том, что рабочие-лидеры в России ещё очень немногочисленны.

У ряда рабочих-лидеров, участвующих в РКР, доминирующий мотив оставаться в профессии – желание бороться за права рабочих: *«Желание вести борьбу перевесило желание поменять вид деятельности. Чувствую, что какие-то способности есть в понимании ситуации, чтобы объяснить товарищам суть ситуации и что дальше делать»* (инф. № 3).

Его мнение разделяется рабочим из Ижевска: *«Для меня рабочие – это люди просто элиты. В общем, на самом деле, так и есть с точки зрения общества, производства и справедливости. Борьба за права трудящихся вдохновляет на труд на производстве»* (инф. № 5).

Солидарность в этом вопросе демонстрирует электромонтер из Сарова, подчеркивая различия интересов руководства предприятия и наемных работников: *«Директор даже говорит, что руководители – тоже наемные рабочие. Ну, вы (руководство) – наемные рабочие действуете в интересах буржуазии, а мы – наемные рабочие действуем в интересах рабочего класса, вот и разница в наемных рабочих»* (инф. № 6).

С учетом того, что интервьюируемые являются делегатами Российского комитета рабочих, их заинтересованность в улучшении положения рабочих выходит за рамки проблем только своих коллективов. Проявляется стремление к позитивному изменению жизни рабочего класса в целом.

Заключение

Как выявлено в исследовании, на выбор будущей профессии рабочими-лидерами повлиял положительный пример кого-либо из членов их семьи. При этом всего один из опрошенных является представителем династии потомственных рабочих более чем в трех поколениях. Остальные респонденты не являются детьми рабочих. Это может свидетельствовать о том, что пришедшие в рабочую профессию в первом

поколении достаточно остро реагируют на неблагоприятные элементы производственной среды, которые могут восприниматься как обычные и не вызывать отторжения у представителей рабочих династий.

Рабочие-лидеры воспринимают свою профессию, прежде всего, как способ самореализации в труде.

Рабочие-лидеры стремятся к рационализации производственных процессов, что приводит к их участию в управлении производством совместно с другими коллегами. Сдерживающим фактором такой деятельности является использование результатов рационализации без учета интересов рабочих.

В качестве наиболее эффективного способа реализации общих интересов коллектива рабочие-лидеры рассматривают действия профсоюзных организаций, в соответствии с чем они выступают за их активизацию. Реализации этой цели препятствует не только противодействие администрации предприятий, но и пассивность значительной части рабочих, не использующих возможности по защите своих прав и интересов, предоставленные Трудовым кодексом и коллективными договорами.

В своей трудовой и профсоюзной деятельности рабочие-лидеры движимы не только желанием повысить заработную плату и улучшить условия труда для себя и других рабочих на своих предприятиях, но и осознанием высокой значимости рабочего класса в современном обществе.

В дальнейших исследованиях целесообразно выяснить, почему типичный рабочий-лидер не является представителем рабочей династии. Представляет также интерес, как влияет высокий образовательный уровень рабочих-лидеров на устойчивость их трудовой жизни в качестве рабочих.

Список литературы

1. Разумный Е. Почему рабочие профессии будут востребованы в будущем? // РБК. Тренды. Сайт. URL: <https://trends.rbc.ru/trends/education/5ed8fdcf9a7947a14eae9784> (дата обращения: 10.08.2024).
2. Зенкина А.В. Образовательное пространство «школа–колледж–предприятие» как основа формирования профессиональной социализации будущих рабочих // Проблемы современного педагогического образования. 2021. № 71-1. С. 128–131.
3. Рожкова Л.В., Тугускина Г.Н. и др. Образование как фактор жизненного и социального успеха россиян // Социодинамика. 2021. № 10. С. 9–26.
4. Ильинская Е.А., Титов Б.А., Сукало А.А. Социально-трудовые конфликты как социальная и исследовательская проблема // Конфликтология. 2020. № 3. С. 55–63.
5. Золотов А.В. Развитие профсоюзного движения России: Монография. Н. Новгород: Изд-во ННГУ им. Н.И. Лобачевского, 2011. 374 с.
6. Золотогоров В.Г. Экономика: Энциклопедический словарь. Минск, 2004. 720 с.
7. Гурова Е.Ю. Общетеоретические основы изучения концепта «Лидерство» // Вестник Северного (Арктического) федерального университета. Серия: Гуманитарные и социальные науки. 2014. № 5. С. 99–103.
8. Михайлова С.Ю. Молодой рабочий и молодой лидер: диалог или монолог? (по материалам середины 1950 – 1980-х годов) // Промышленность: экономика, управление, технологии. 2007. № 16. С. 165–169.
9. Шмарион Ю.В., Насонова М.А. Сравнительный анализ социальных портретов лидеров и активистов профсоюзных организаций // Научный результат. Социология и управление. 2020. Т. 6. № 4. С. 128–145.
10. Дадыкин Р.П. Начало массового социалистического соревнования в промышленности СССР. М.: Госполитиздат, 1954. 224 с.
11. Пастухов М. Итоги ленинского призыва ударников // Вопросы труда. 1930. № 4. С. 12–17.
12. Фельдман М.А. Движение ударных бригад: Реальное содержание и мифологическая оболочка // Россия и современный мир. 2024. № 1 (122). С. 174–194.
13. Максимов Б.И. Рабочие в реформируемой России, 1990-е – начало 2000-х годов. СПб.: Наука, 2004. 277 с.
14. Ryan R.M., Deci E.L. Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness. New York: Guilford Publishing, 2017. 756 p.
15. Ryan R.M., Scott R.C. Self-determination theory in human resource development: New directions and practical considerations // Advances in Developing Human Resources. 2018. № 20 (2). P. 133–147.
16. Ryan R.M., Slemp G.R., Kern M.L., Kent J.P. Leader autonomy support in the workplace: A meta-analytic review // Motivation and Emotion. 2018. № 42 (5). P. 706–724.
17. Ядов В.А. Социологическое исследование: методология, программа, методы. М.: Наука, 1972. 266 с.
18. Davlatjonova M., Rakhimova G. Positive effects of biological factor on work performance under the leadership of women and girls // Science and Innovation. 2023. Vol. 2. Issue 11. P. 606–609.
19. Visser J. Statistics on trade Union membership in 24 countries // Monthly Labor Review. 2006. Vol. 129. № 1. P. 38–49.
20. Бессокирная Г.Л., Темницкий А.Л. Социальная адаптация рабочих в трансформирующемся обществе: основные положения программы и некоторые результаты исследования // Мир России. Социология. Этнология. 2000. № 4. С. 103–124.
21. Бокова Э.М. Реализация социальных программ на промышленных предприятиях как форма повышения престижа рабочей профессии // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2011. № 2 (22). С. 14–18.
22. Кравченко А.И. Профессиональное приращение и трудовые династии // Социально-гуманитарные знания. 2023. № 7. С. 5–12.

23. Черняева К.О., Черняева Т.И. Профессиональные династии в пространстве новых медиа // Общество: социология, психология, педагогика. 2021. № 12 (92). С. 65–72.

24. Косогина И.М. Продвижение и повышение престижа рабочих профессий // In Situ. 2022. № 5. С. 29–31.

25. Махиянова А.В., Сагетдинов А.Ф. Рабочий класс в социальной структуре общества: оценка пре-

стижа профессии // Теория и практика общественного развития. 2021. № 5. С. 15–19.

26. Боков К.В. Надо готовить собственные кадры // ЭКО. 2013. № 7 (469). С. 184–189.

27. Бочаров В.Ю., Гаврилюк Т.В. Молодежь нового рабочего класса как объект государственной социальной политики и инвестирования // Журнал исследований социальной политики. 2021. № 1. С. 69–84.

THE SOCIO-PROFESSIONAL CHARACTERISTIC OF MODERN WORKERS - LEADERS

S.A. Zolotov

Nizhny Novgorod State Engineering and Economic University

The socio-professional characteristic of the working leaders of modern Russia is considered. The results are based on the author's research. The study analyzed data was taken from interviews organized in November 2022 during the congress of the Russian Workers' Committee, held in Nizhny Novgorod. It was revealed that most of the working leaders chose the profession of a worker under the influence of a positive example from a relative, while only one respondent is a representative of the working dynasty. It has been established that the workers' leaders are professionals in their field, highly qualified workers whose are respected in the workforce. It has been revealed the interest in professional development on the part of working leaders throughout their lives. It has been identified the desire of the working leaders to participate in the process of managing the development of enterprises: to make proposals for rationalizing, systematically improve the working conditions of production staff, and build a constructive dialogue with the management of enterprises. It is identified the key factors that motivate workers' leaders to develop in their profession: understanding the social importance of workers as a social group, interest in developing industries and improving working conditions for workers with less developed leadership qualities.

Keywords: workers' leaders, self-realization in work, participation in management.