



СОЦИАЛЬНЫЕ ТИПЫ РОССИЙСКИХ РАБОТНИКОВ: К ТЕОРИИ И ПРАКТИКЕ ИЗУЧЕНИЯ

Галина Петровна Бессокирная¹
Галина Галеевна Татарова²

^{1,2} Институт социологии ФНИСЦ РАН,
Москва, Россия,

¹ gala@isras.ru,

ORCID 0000-0001-7099-7772

² tatarova-gg@rambler.ru,

ORCID 0000-0001-8580-1752

Для цитирования: Бессокирная Г. П., Татарова Г. Г. Социальные типы российских работников: к теории и практике изучения // Социологическая наука и социальная практика. 2025. Т. 13, № 3. С. 156–177. DOI 10.19181/snsp.2025.13.3.8. EDN QLAHMJ.

Аннотация. Статья посвящена актуализации теоретико-методических проблем проведения типологического анализа российских работников. В качестве исходной теоретической предпосылки авторы опираются на функциональный подход в трактовке понятия «социальный тип работника», суть которого в различении двух коннотаций: социальные типы – средства социального познания, известные в социологии труда концептуальные (теоретические) типологии, основа для предварительной типизации (априорной типологии) изучаемой совокупности объектов; социальные типы – цель социального познания, их существование требует эмпирического обоснования. В статье вводится основание для сравнения исследовательских практик типологического анализа, в которых реализуются различные типологические модели. Выделяются ядро и периферия в структуре совокупности практик. Накопленный опыт описывается посредством языковых конструкторов, в числе которых так называемые основные понятия типологического анализа: априорная типология, основание типологии, типобразующие признаки и др. Это те понятия, которые являются «мостиком» для перехода от теоретических построений к эмпирическим конструкциям. Их содержание и логика формирования детерминируют существование разного рода исследовательских практик, позволяя обобщить теоретико-методические проблемы реализации типологических моделей и выделить наиболее перспективные направления развития типологических исследований в сфере труда.

Ключевые слова: социальный тип, типологическое исследование, концептуальная типология, типологический анализ, типологическая структура работников, трудовая мотивация, трудовое поведение, субъективное благополучие на работе, идентификация работника с предприятием, управляемые факторы

Базовые понятия и предпосылки исследования

Обращение к проблематике *типологических исследований* в сфере социологии труда требует, прежде всего, обращения к ключевым теоретическим понятиям, относящимся к теории типологического анализа в социологической методологии: типологические исследования, социальный тип, концептуальная (теоретическая) типология, типологическая структура, типологический анализ, типобразующий признак. Само понятие «типологические исследования» не является общепринятым, более того, нам неизвестны случаи, которые можно отнести в полной мере (с обоснованиями концептуальной модели, методологии и методов проведения) к такому виду исследований. В реальности наблюдаются два сюжета.

Первый из них относится к *социальной морфологии*. Нет ни одной социологической теории, в которой бы не поднимался вопрос существования теоретических типологий (обществ, стран, общностей, групп и др.). Применительно к социологии труда это означает, что существует множество теоретических (концептуальных) типологий либо *работников* (по социально-профессиональным группам, по типу занятости, по сферам трудовой деятельности и др.), либо разновидностей самих *типобразующих признаков*. К примеру, понятие «типология трудовой мотивации» используется как для обозначения типологических групп со специфическим характером трудовой мотивации, так и структурных элементов трудовой мотивации. Такие элементы – основа для введения показателей, они составляют так называемую *базовую часть типобразующих признаков*.

Второй сюжет связан с отдельными практиками многомерного анализа данных с использованием методов многомерной классификации (кластерного анализа), которые направлены на поиск знаний *о типологической структуре* изучаемой совокупности работников в пространстве типобразующих признаков. Такая структура может и не существовать в силу её размытости.

Что касается понятия «*социальный тип*», то зачастую исследователи дистанцируются от его обсуждения как концепта с высоким уровнем абстрактности и многозначности [1; 2, с. 148–150]. Вместе с тем наблюдаются случаи, когда социальным типом обозначают любую типологическую группировку изучаемых объектов. Вряд ли это оправданно, поскольку в отдельно взятом эмпирическом исследовании мы можем лишь подтвердить существование типологических групп в заданном пространстве типобразующих признаков, т. е. только предположить, что эти группы и есть носители различных социальных типов. Отсюда вытекает и опасность поименования типологических групп.

Прежде чем перейти к трактовке социального типа, которой придерживаются авторы статьи, подчеркнём, что в современных реалиях наряду с другими видами методологических поворотов обосновывается востребованность и «типологического поворота» [3]. Соответствующие обоснования выстраиваются в контексте рассмотрения ряда важных проблем социологической методологии, в числе которых: качественная (не)однородность изучаемых объектов как методологическая проблема, недоиспользование потенциала «концептуальных

типологий», ограниченность «корреляционного мышления», а также «методологические ловушки», возникающие в процессе реализации типологического метода познания и мешающие его развитию.

Понятие «*социальный тип работника*» представляется целесообразным рассматривать на практике, исходя из трёх аспектов. Первый, заглавный, соотносится с *функциональным подходом* к трактовке понятия социальный тип, в основе которого то, что одни социальные типы играют роль *средств социального познания*, а другие выступают в роли *цели социального познания*. Важно подчеркнуть, что в контексте отдельного взятого эмпирического исследования зачастую мы наблюдаем следующую картину. Одна совокупность социальных типов используется в роли оснований для выстраивания концептуальной модели исследования, а существование другой – предполагается обосновать. По сути, ставится и решается задача выявления внутренней (*типологической*) структуры известных науке социальных типов. Тогда последние могут превратиться в социальные группы, каждая из которых устойчивая, реально существующая совокупность людей, имеющих общие социально значимые признаки (пол, возраст, национальность, профессия, доход, образование, власть и др.) и только ей присущие признаки (социальное положение, интересы, ценностные ориентации и др.). Второй аспект связан с тем, что знание о социальных типах, в отличие от социальных групп и социальных общностей, всегда носит относительный характер и зависит от принятой в исследовании *системы целеполагания*. Третий аспект соотносится в целом со стратегией проведения исследования. В случае качественной стратегии исследователя интересует отдельный социальный тип (чужак, бомж, современный работник, новатор и др.). В массовых опросах, как правило, исследователя интересует совокупность социальных типов – *типология как целостное образование*. В сфере наших интересов массовые опросы, поэтому с позиции поиска знаний о социальных типах рассмотрим несколько направлений в методологических ориентациях, приводящих к разным исследовательским ситуациям, возникающим в эмпирических исследованиях.

Первая ситуация связана с тем, что поиск знания о социальных типах сводится к обоснованию существования концептуальной типологии с опорой на опыт предыдущих исследований. Поиск знания тогда заключается: в углублённом и доказательном описании социального портрета типов; в конструировании типобразующих признаков; в сравнительном анализе разных социально-профессиональных групп работников по заданной *типологической структуре*. В этом случае понятия «социальный тип» и «социальная группа» могут использоваться как синонимы.

Вторая ситуация связана с проверкой гипотезы о том, существуют или не существуют социальные типы в заданном исследователем смысле. Под «заданным смыслом» чаще всего имеется в виду диагностика: на какой-то математической модели, на степени отклонения от «идеальных типов» или «маргинальных типов». Тогда выбор алгоритма кластерного анализа, последовательное применение разных алгоритмов, проблемы обоснования устойчивости

кластерных решений, формирование классификационных переменных – это фрагменты теоретико-методических проблем *диагностики на модели*. Здесь важно подчеркнуть, что анализируемые совокупности объектов (работников – в нашем случае), в свою очередь, могут трактоваться также как социальные типы, выделенные по заданному исследователем основанию.

Третья ситуация аналогична второй в той части, которая относится к тому, что анализируемые совокупности объектов также трактуются как социальные типы, выделенные по заданному исследователем основанию, но диагностика осуществляется без модели. В этой ситуации выявляются так называемые *типологические синдромы* как основания для формулирования гипотезы *существования социальных типов*.

Во второй и третьей ситуациях *социальный тип* – это исследовательская конструкция для обозначения латентно существующей, социально значимой группы объектов, обладающих схожими социально значимыми характеристиками. В отличие от «социальной группы» социальный тип здесь латентен по своей сути и ему присуща идеальная форма (идеальный тип).

Относительность знаний о типах в любых контекстах (и как конструирование типобразующих признаков в теоретических (концептуальных) типологиях, и как поиск типологических синдромов, и как проверка гипотезы существования социальных типов в заданном исследователем смысле) – очевидна. Как и то, что социолог «работает» с тремя возможными коннотациями понятия «социальный тип»:

- тип как что-то типовое (модальное, распространённое);
- тип как типологическое (объединяющее однотипные объекты);
- тип как типическое (специфическое, редкое, особенное).

Понятие *социального типа* трудноуловимое во всём многообразии. Это понятие-ловушка для исследователя. В этой связи неслучайно наблюдается (судя по публикациям) дистанцирование от него и использование понятий меньшего объёма. Вместе с тем это одно из ключевых понятий в языке социологии, его можно (и нужно) отнести к тем мысленным конструкциям, которые сопровождают процесс эмпирического познания на всех его этапах, включая концептуальную модель исследования и интерпретацию эмпирических закономерностей. К такого рода понятиям относятся также *тип* и *типология*. На эмпирическом уровне они относятся к тем теоретическим высоко уровня абстракциям, которые «опасно» подвергать эмпирической интерпретации.

Одним из понятий меньшего объёма для обозначения исследовательских практик многомерного анализа данных, в которых представлены различные технологии поиска знаний о латентно существующих социальных типах работников, является «*типологический анализ*». На процедурном уровне речь идёт о всевозможных классификациях, разбиениях, сегментациях изучаемой(ых) совокупности(тей) работников по заданным исследователем *основаниям* трудовой деятельности и с целью выявления их типологической структуры. Типологический анализ – это своего рода исследовательская стратегия многомерного анализа

данных, в нашей трактовке – метаметодика анализа данных со специфической языковой и логической структурами [4, с. 79–87; 2, с. 36]. Это методологический инструмент, позволяющий выявить латентно существующие, социально значимые, внутренне однородные, качественно отличные друг от друга группы эмпирических объектов по характеристикам, природа которых различна. Группы интерпретируются как носители различных социальных типов.

Существующие исследовательские практики типологического анализа в сфере труда позволяют обозначить основные теоретико-методические проблемы его использования, актуализируя постановку вопросов о состоянии и дальнейшем развитии типологических исследований. В статье будут даны ответы лишь на некоторые вопросы такого рода, рассмотрена специфика проводимых исследований российских работников с использованием типологического анализа.

Существует ли запрос на методическую рефлексию о типологических исследованиях в сфере труда?

Запрос на методическую рефлексию в области типологических исследований в сфере труда детерминирован целым рядом причин. Уже в классическом исследовании «Человек и его работа» вёлся поиск устойчивого сочетания отдельных характеристик отношения к труду по объективным данным. При этом подчёркивалось, что объединение характеристик в некоторые устойчивые сочетания не просто механическая манипуляция данными, оно имеет объективное основание [5, с. 92]. Почти полвека тому назад уже имелся опыт построения типологии рабочих на основе совмещения объективных и субъективных показателей их трудовой активности [6]. Практики типологического анализа в сфере труда, которые использовались в советский период, безусловно, могут быть интересны для ретроспективного анализа, но он не входит в задачи нашего исследования. Нас интересуют практики, которые использовались и используются в постсоветской России.

В современных реалиях запрос на методическую рефлексию и необходимость постановки теоретико-методических вопросов типологического анализа именно в сфере труда предопределены, с одной стороны, востребованностью типологического поворота в социологической методологии [3], с другой стороны – существующим комплексом исследовательских проблем в двух пересекающихся отраслях социологического знания: социологии труда и социологии профессий. В частности, в материалах двух круглых столов [7; 8] отражены потребности и в многомерном анализе, и в изучении типологической структуры работников по разным основаниям, и в постановке и решении диагностических задач. Такого рода потребности вытекают также из результатов анализа статей по социологии труда, опубликованных в журнале СоцИс за 50 лет его существования (1974–2023 гг.) [9]. Выявлено, что из 351 статьи только в 21 статье содержатся (в названии или в ключевых словах, а с 2008 года и в аннотациях) понятия с корнем «тип». Это преимущественно публикации с результатами

исследований трудовой мотивации, отношения к труду и трудового поведения, т. е. тех направлений в социологии труда, которые оказались относительно стабильными по числу обращений к ним в журнале в разные периоды развития российского общества и могут по праву рассматриваться как образующее ядро отечественных исследований в этой области социологии. В последние годы такие статьи стали появляться и среди публикаций по результатам исследований занятости, т. е. по направлению исследований в социологии труда, численность публикаций по которому в журнале росла.

Особую роль в формировании методического запроса играет актуализация проблем изучения субъективного благополучия на работе [10]. В поисковых исследованиях авторов статьи [11; 12; 13 и др.] на примере данных опросов рабочих промышленных предприятий был выявлен комплекс теоретико-методических проблем проведения типологического анализа наёмных работников, обоснованы пути их решения и приведены результаты апробации методических решений.

С этим направлением соотносится и необходимость изучения возможностей типологического анализа в сфере труда для развития жанра социологической диагностики [2, с. 156–222; 14; 15] и, соответственно, использования результатов такого вида анализа в управлении трудовыми отношениями. Поэтому особого внимания требуют те исследовательские практики, в которых присутствует идея улучшения социологического сопровождения процессов принятия решений в области управления трудовыми отношениями в современных организациях.

О критериях сравнения исследовательских практик. Возможны различные критерии сравнения существующих в постсоветской России исследовательских практик проведения типологического анализа в сфере труда. Предмет нашего исследования – архитектура используемых *типологических моделей*, которая вырисовывается, как минимум, в процессе поиска ответов на вопросы: *Какова цель проведения типологического анализа? Как формулируется основание типологии? Какова структура типобразующих признаков? Какова совокупность первичных для анализа переменных? Какая совокупность работников подвергается анализу? По каким показателям проводится предварительная типизация (априорная типология)? Как формируются классификационные признаки (это те переменные, которые подаются на вход алгоритма классификации)? Какой алгоритм классификации используется для разбиения работников на типологические группы? Участвуют ли при интерпретации типологических групп внешние показатели в качестве детерминантов, объясняющих существование таких групп?*

В поиске ответов на эти вопросы возникает несколько трудностей. В соответствующих научных публикациях не всегда удаётся найти ответы на все вопросы. Используемые типологические модели имеют разную степень сложности, при их описании авторы используют разную терминологию, различную логику изложения. Кроме этого, существует угроза перегрузить читателя слишком подробным описанием. Поэтому при анализе исследовательских практик будем придерживаться двух принципов. Первый связан с использованием для описания практик *языковых конструктов* понятийного аппарата,

предложенного Г. Г. Татаровой [4, с. 79–87; 2, с. 31–142]. Содержательный смысл этих понятий частично был пояснён или будет проясняться в процессе изложения текста. Второй принцип – в предложенных кратких презентациях практик будет сделан упор на *основание типологии* и *типобразующие признаки*.

Структуру всей совокупности анализируемых исследовательских практик образно можно представить в виде *ядра и периферии*. К ядру отнесём практики типологического анализа, в которых изучаемым феноменом является *трудовая мотивация*, а её характер выступает в качестве *основания типологии* (под этим понятием понимаем суждение о близости, похожести работников по так называемой базовой части типобразующих признаков). В ядро попадают практики разные – и по степени распространённости, и по специфике типологической модели. Периферия вокруг этого ядра носит слабоструктурированный характер, в большинстве своём состоит из одиночных практик, в рамках которых используются оригинальные типологические модели.

Типологические модели в ядре исследовательских практик. Многообразие типологических моделей в ядре обусловлено тем, что *трудовая мотивация* понимается как зонтичное понятие для обозначения процесса, зависящего от системы потребностей, установок, ценностей, жизненных целей и который активизирует (побуждает, направляет) трудовую деятельность. Соответственно, наблюдаются многозначные как концептуальные представления, так и эмпирические интерпретации.

В начале 2010-х гг. М. А. Виноградовой и О. В. Юровой был предпринят анализ типологий трудовой мотивации [16]. По сути, под типологией трудовой мотивации авторы понимали *структурные элементы* трудовой мотивации, которые могут выступать в роли типобразующих признаков в нашей терминологии.

Обратимся к двум основным типологическим моделям (судя по числу ссылок на них в научных публикациях, они имеют бóльшую известность), в основе которых различные представления о структуре трудовой мотивации.

Одна из них – типологическая модель С. А. Наумовой – опирается на четырёхкомпонентную структуру трудовой мотивации [17]. Соответственно, вводится четыре типобразующих признака: *самоценность труда как процесса*, *самоценность труда как результата*, *побуждение к материальному вознаграждению*, *побуждение к духовному вознаграждению*. Им ставится в соответствие четыре переменные, принимающие два значения (0 или 1). Теоретически возможны 16 комбинаций (два в степени четыре), соответственно, это позволило ввести априори заданную концептуальную типологию работников по характеру мотивации труда и присвоить имена каждой комбинации из нулей и единиц. Выделено 16 типологических групп работников: *гармоничные, мастеровые, энтузиасты, творцы, прагматики, гедонисты, деловые, ударники, снобы, романтики, работяги, игроки, потребители, шабашники, сибариты, роботы*.

Модель была апробирована автором на сравнительном анализе типологических структур трёх профессиональных групп (рабочие, специалисты, руководители (без дирекции)) одного из промышленных предприятий г. Томска.

Каждый респондент был отнесён к вполне определённой группе. Эта модель использовалась для типологического анализа промышленных рабочих [18; 19]. Относительная простота модели, с одной стороны, позволяет сравнить типологические структуры разных профессиональных групп, но, с другой стороны, не позволяет оценить степень выраженности отдельных мотивов и их многообразие.

Другая модель, получившая особую популярность – это типологическая модель трудовой мотивации В. И. Герчикова [20; 21; 22, с. 247–259]. Её отличает чётко обозначенная система целеполагания в предположении, что для каждой типологической группы существует своя собственная система стимулирования трудового поведения. Автор обосновывает существование в идеале пяти типологических групп работников, их трудовая мотивация обозначается как *инструментальная, профессиональная, патриотическая, хозяйская, избегательная (люмпенизированная)*. Среди них первые четыре соотносятся с мотивацией достижения, а последняя с мотивацией избегания. По сути, речь идёт о концептуальной типологии, выделенной исходя из накопленного опыта (феноменологического), опираясь на возможные виды трудового поведения (активное – пассивное). Это не реально существующие типы, а своего рода идеальные, близость к которым на практике необходимо определять.

Для измерения мотивационной структуры работника используется тест «*Motain*», современная версия которого появилась в 1999 году. Последняя авторская редакция теста включает в себя два варианта: для работающего персонала (23 вопроса), для подбора персонала (19 вопросов). Оба теста включают в себя блоки вопросов, которые посвящены таким темам, как ценности работы, функции руководителя, заработок и доходы, а также оценку других элементов работы и отношений в организации. Тесты измеряют интегральные индексы, отражающие степень выраженности каждого из пяти разновидностей мотивации по шкале от 0 до 1.

На основе типологической модели мотивации В. И. Герчикова проводится немало исследований по выявлению социальных и организационных факторов, влияющих на формирование мотивации работников. Особый интерес представляет анализ мотивационной структуры 1 600 работников, который показал, что степень выраженности мотивационных типов зависит от категории персонала [23]. Было установлено, что внутренне однородную структуру мотивации имеют четыре категории: рабочие, специалисты, линейные менеджеры и коммерческий персонал, топ-менеджеры [23, с. 40]. В целом анализ позволил сделать вывод, что «Мотивационная структура различных групп персонала имеет столь значимые различия, что анализ мотивации российских работников вообще, без учёта должностной позиции в организации, становится бессмысленным. Любой анализ факторов формирования мотивации можно осуществлять только внутри отдельных категорий персонала» [23, с. 47].

Разработки В. И. Герчикова включают и рекомендации по применению типологической модели для стимулирования работников [21]. С позиции развития теории типологизации работников важны результаты исследования

А. В. Реброва (ученика В. И. Герчикова) о том, что «...среди членов любой профессиональной группы или персонала какого-то подразделения значимо представлены не один, а два-три типа трудовой мотивации¹, нужно использовать комбинированные системы стимулирования, стараясь не задействовать запрещённые» [22, с. 255]. Весьма полезными являются и предложенные им же рекомендации по формированию структуры мотивации работников [22, с. 295–301], поскольку, как отмечает и сам автор, подбор и расстановка персонала не всегда возможны в условиях дефицита кадров.

К ядру исследовательских практик мы относим ещё две. Одна из них направлена на упрощение структуры трудовой мотивации, а другая – к её усложнению. В основе первой – целевая установка на то, что типологию работников необходимо рассматривать как инструмент управления трудовым поведением. На материалах мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области А. В. Попов проводит типологический анализ по данным опроса трудоспособного населения (2012 г., N = 1327) в два этапа [25]. На первом выявлена трёхкомпонентная факторная структура (*мотивы развития, мотивы стабильности, мотивы обогащения*) 10 переменных (мотивы труда), первоначально сформированная в соответствии с иерархией потребностей А. Маслоу; на втором этапе иерархический кластерный анализ позволил выделить типологические группы, обозначенные как *материалисты, новаторы, адаптированные потребители*. В публикации приведены их основные социально-демографические и социально-экономические характеристики. Предложена дифференцированная система мероприятий по повышению эффективности труда каждого из трёх выделенных типов работников.

В усложнённой модели, «реактивной модели» трудовой мотивации (по терминологии авторов статьи «Ценностно-мотивационные основы и реальность трудовой жизни российских работников: проблемы и противоречия» [26], трудовая деятельность рассматривается как динамично развивающаяся система, элементами которой являются ценностно-ориентационная структура (представления о желательном в сфере труда) и конкретные трудовые практики (системы поступков) в существующей социально-экономической ситуации. Тем самым в центре внимания находится взаимосвязь ценностно-мотивационной основы трудовой деятельности и практико-деятельностных структур в определённых социально-экономических условиях. В основе модели типобразующие признаки разной природы, разные основания типологии. Базовыми из них являются 12 трудовых ценностей. Анализ выстраивается на данных формализованного интервью (2016 г., N = 1423) с сотрудниками российских организаций частной формы собственности и с использованием разного класса методов многомерного анализа.

¹ В частности, из этого следует неправомерность присваивания работникам по доминирующему типу мотивации наименования: «инструментал», «профессионал», «патриот», «хозяин», «люмпен» [24, с. 166].

Результаты исследования показывают сложное сочетание «внутренних» (индивидуальных трудовых ценностей) и «внешних» (трудовых практик на рабочем месте) факторов формирования *реальной трудовой мотивации*. Перспективным направлением дальнейших исследований, по мнению авторов, является использование лонгитюдного дизайна, что позволит наблюдать изменение трудовой мотивации в динамике и делать более уверенные выводы каузального характера о взаимодействии индивидуально-личностных, организационно-управленческих и институционально-культурных факторов формирования трудового поведения [26, с. 128].

Практики типологического анализа, отнесённые к ядру (основание типологии – трудовая мотивация), иллюстрируют, что заглавными методологическими проблемами являются:

- формирование системы типобразующих признаков (это теоретические концепты), которые могут иметь разную природу и среди которых часть – базовые – описывают основание типологии;
- необходимость предварительной типизации работников (априорная типология);
- важность системы целеполагания;
- соизмеримость типобразующих признаков и эмпирических индикаторов;
- технологии проведения типологического анализа носят многоэтапный характер.

Заметим, что в соответствующих публикациях эти проблемы не ставятся, в них доминирует содержательная специфика трудовой деятельности работников в терминах *трудовая мотивация, трудовое поведение, трудовые ценности*. Все выявленные проблемы в равной мере соотносятся с большей частью исследовательских практик, отнесённых к периферии.

Типологические модели вне ядра исследовательских практик. Практики, отнесённые к периферии ядра, можно трактовать как такие, которые со временем могут перерасти в особые направления типологического анализа в сфере труда. Все они в той или иной мере соотносятся с изучением трудовой мотивации, но наблюдается определённое дистанцирование от понятия «*трудовая мотивация*», поскольку реалии трудовых отношений постоянно изменяются, глубина анализа *качественной однородности* как методологической проблемы увеличивается. Отсюда возникает потребность в усложнении *основания типологии*, превращая типологический анализ в многоэтапную процедуру, но всё же в которой доминирует вполне определённое суждение о схожести работников. Переходим к рассмотрению таких оснований, при этом описание практик представляем в более сжатом виде, чем практики ядра.

Основание типологии – стратегия трудового поведения. Такое основание использовано в исследовании, посвящённом изучению образа «*современный работник*», в ходе которого было выделено пять типологических групп, в которых доминируют различные трудовые стратегии работающего населения: *инновативная стратегия, стратегия повышения заработка, стратегия увеличения*

количества труда, стратегия корпоративной солидарности, стратегия внепроизводственной активности [27]. Исследование было проведено на базе данных, полученных в результате реализации проекта «Инновационный слой "Люди-XXI: структура и потенциал социального развития", выполненного Фондом Общественное мнение в 2009 году, а также на материалах общероссийского репрезентативного опроса населения, проведённого Фондом «Общественное мнение» (2009 г., N = 2000). Процедура типологического анализа (по терминологии авторов – структурно-логическая типизация) реализована посредством трёх методов многомерного анализа данных, основная цель – построение «индекса инновативности» (оценка установки работников на освоение инноваций) [28].

Стратегия трудового поведения в качестве основания типологии используется В. Ю. Бочаровым [29]. Эмпирическую базу исследования составили результаты массового опроса рабочей молодёжи (15–29 лет) Уральского Федерального округа (2018 г., N = 1534). Типообразующие признаки формируются на основе двух групп факторов, влияющих на восприятие баланса работы и личной жизни среди рабочей молодёжи: факторы удовлетворённости работой и факторы достаточности/дефицита свободного времени. Кластерный анализ позволил выделить три типологические группы среди рабочей молодёжи: «зарабатывающие», «выживающие», «адаптированные». Каждому из выделенных социальных типов с большой долей вероятности присуща своя модель трудового поведения и стратегия её реализации. В отличие от многих других публикаций, в которых используются методы факторного и кластерного анализа, в рассматриваемой статье подробно прописаны методические особенности процедур многомерного анализа.

Эти результаты были использованы в процессе построения концептуальной модели исследования «Жизненные стратегии молодёжи нового рабочего класса в современной России», проведённого в 2018–2022 гг. [14]. Модель опирается на социологию жизни Ж. Т. Тощенко, на теорию темпоральных особенностей формирования и реализации жизненных стратегий молодых рабочих, на существующие типологические группы среди рабочей молодёжи по стратегиям трудового поведения (на основании восприятия ею баланса (конфликта) между работой и личной жизнью).

Основание типологии – стратегия адаптации к изменениям на работе. Это основание использовалось в процессе изучения динамики изменения отношения работников к преобразованиям, меняющим потенциал развития предприятия в нулевые годы и в начале 2010-х гг. [30]. На примере анализа данных опроса на двух предприятиях, на одном предприятии опросы проводились двумя волнами с интервалом в три года – в 2002 и 2005 гг., объём выборки 410 и 385 человек соответственно; на другом – в 2011 году, объём выборки 332 человека. Эти предприятия: относятся к одной отрасли; с большими потерями перенесли удар кризиса 1990-х гг., но оставались лидерами в своих сегментах рынка; относятся к одному технологическому уровню и находятся на одной стадии развития; равны по численности работников и относятся к средним

по размеру. Общее в ключевых характеристиках двух предприятий позволили три исследования трактовать как три состояния типологической структуры работников: 2002 год – начало финансового оздоровления; 2005 год – завершение финансового оздоровления; 2011 год – начало трансформации (развёртывания технологического обновления). В ходе исследования обнаружено, что типология работников изменяется при переходе предприятий от стратегии *выживания* к стратегии *развития*.

На этапе выживания промышленного предприятия (это процесс адаптации к происходящему) были выделены четыре типологические группы – *комфортные, адаптированные, неадаптированные, дискомфортные*. На этапе трансформации или технологического обновления промышленного предприятия были выделены другие типологические группы – *лояльные, ориентированные на кардинальные преобразования, ориентированные на постепенные преобразования, нелояльные*.

Для проведения типологии работников в исследовании был реализован алгоритм «кластерный анализ на факторах». В первом случае (объединённые данные 2002 и 2005 гг.) факторный анализ 35 переменных позволил выделить два фактора (экономический и социальный). По данным опроса 2011 года, факторный анализ 46 первичных переменных позволил выделить четыре фактора успеха предприятия: качество управления, экономические условия, социальное самочувствие и отношения в коллективе. Проведённый анализ показал, что решающим фактором успеха предприятия становится качество управления. Был сделан вывод о том, что новая стратегия развития должна воплотить то, что люди ценят и в чём они нуждаются, сделав их соратниками в проведении преобразований [30, с. 36].

Основание типологии – субъективное благополучие на работе. Идея введения этого основания принадлежит авторам данной статьи. Феномен субъективного благополучия в сфере труда может рассматриваться с использованием понятий, существенно отличающихся по содержательному наполнению. Среди наиболее часто используемых понятий в иностранных публикациях: качество трудовой жизни (*quality of work life*), субъективное благополучие, связанное с работой (*work-related subjective well-being*), благополучие на рабочем месте (*workplace well-being*), субъективное благополучие в организации (*subjective well-being in organization*). В отечественных публикациях наиболее часто употребляются понятия: качество трудовой жизни, социальное самочувствие в организации, социальное самочувствие работников. При проведении эмпирических исследований возникает необходимость в понятиях «меньшего объёма», с менее переусложнёнными коннотациями, процесс операционализации которых не столь многовариантен. К таковым можно отнести «субъективное благополучие на работе», которое мы трактуем как собирательное понятие для фиксирования *отношения к работе, отражающего как социальные представления о «благополучной» производственной ситуации, так и оценки разнообразных её аспектов в ситуации «здесь и сейчас»*. К этому выводу привели результаты наших многолетних поисковых исследований методического характера. Эта

дефиниция претендует на вполне определённое положение на понятийном поле изучения субъективного благополучия в сфере труда и не противоречит мировой практике. Более того, является результатом развития существующих практик изучения субъективного благополучия в сфере труда [10].

Предложенная нами типологическая модель субъективного благополучия на работе опирается на взаимосвязь характера идентификации с предприятием (организацией) и степени сбалансированности оценок элементов производственной ситуации с притязаниями работников [13; 2, с. 156–222].

Апробация предложенной типологической модели, опираясь на анализ первичных данных опросов рабочих промышленных предприятий, проведённых в разные годы на предприятиях, расположенных в пяти российских регионах, дала возможность сформулировать систему утверждений, которые можно обозначить как «аксиоматические» [10].

1. Базовая цель социологического измерения субъективного благополучия на работе – это поиск управляемых факторов, связанных с сохранением и развитием человеческого потенциала предприятия (организации).
2. Для измерения субъективного благополучия на работе имеет смысл использовать только те показатели, на которые предположительно можно воздействовать на предприятии (в организации).
3. Необходимо различение общих для всех наёмных работников показателей и специфических для той или иной социально-профессиональной группы. Система таких показателей должна быть достаточно полной, чтобы отражать основные стороны и характеристики работы.
4. Поиск управляемых факторов целесообразно вести, используя степень сбалансированности между оценками основных характеристик работы и притязаниями работников к работе в ситуации «здесь и сейчас».

Существенный интерес представляет ещё один подход, который можно условно отнести к исследовательским практикам, где в *основании типологии* – субъективное благополучие на работе. Речь идёт о пилотажном исследовании (N = 86), в котором само понятие не используется, но подход к анализу трудовой мотивации работников, представленный в работе «Факторы трудовой мотивации работников предприятий аэрокосмического кластера в условиях цифровизации и роботизации» [31] соотносится именно с субъективным благополучием. В результате исследования был сделан вывод о существовании трёх составных элементов трудовой мотивации работников: мотивация профессиональной реализации, материальная мотивация, социально ориентированная мотивация. В ходе кластерного анализа было выделено две типологические группы работников в зависимости от типа доминирующих мотивов: материально ориентированные на профессиональную самореализацию – «прагматики» – и ожидающие в процессе своей работы одобрения и поддержки от начальства и своих коллег – «конформисты». Нашла подтверждение в исследовании гипотеза о влиянии уровня автоматизации производственного участка на тип доминирующей мотивации работника. Разумеется, выводы, полученные на небольшой выборке,

нуждаются в дополнительной проверке. Важно то, что авторы рассматриваемого исследования стремятся к глубокому изучению субъективного благополучия на работе сложной для опросов профессиональной группы.

Основание типологии – характер занятости. На наш взгляд, это основание будет претендовать в будущем на роль самостоятельного ядра в совокупности исследовательских практик типологического анализа в сфере труда, учитывая возрастающий интерес социологов к жизненному миру работников [32]. К этой группе относим практики типологического анализа, каждая из которых ставит и решает вполне определённую проблему изучения неустойчивости характера занятости. С позиции обозначения векторов развития теории типологического анализа работников в сфере труда считаем целесообразным выделить следующие четыре исследования.

1. Особый интерес представляет исследование, посвящённое изучению внутренней дифференциации самозанятых профессионалов (фрилансеров) по самым разным иерархически организованным основаниям типологии [33]. Его можно отнести к разряду типологических исследований, технология которого имеет сложную архитектуру, целевая установка – диагностика типологической структуры как условия принятия управленческих решений. Его авторы, опираясь на данные «Переписи фрилансеров» – масштабного мониторингового онлайн-исследования, проводимого совместно НИУ ВШЭ с интернет-порталом FL.ru (ранее – Free-lance.ru), обосновали существование трёх основных типологических групп среди фрилансеров, для которых самозанятость: 1) стратегия адаптации; 2) путь к предпринимательской деятельности; 3) стиль жизни «свободного агента». С помощью конструирования *трудовых траекторий*, основанных на текущем и планируемом трудовом статусе, им удалось разграничить устойчивые и переходные типы самозанятых, выделить разные ситуации множественной занятости, помимо «чистого» типа, когда самозанятость является основным занятием и источником дохода.

2. Исследование, посвящённое сравнительному анализу трёх типологических групп среди российских работников по характеру неустойчивости их занятости и выделенных в ходе анализа эмпирических данных Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ за 2016 год: формально наёмных, неформально наёмных и самозанятых [34]. Сравнение проведено по двум основаниям. Во-первых, описаны отличия между группами по уровню зарплаты, субъективному благополучию, самооценкам социального статуса, социальному оптимизму и др. Во-вторых – по специфике внутренней дифференциации («устойчивые довольные», «устойчивые недовольные», «неустойчивые довольные», «неустойчивые недовольные»).

3. Исследование, проведённое на основе обобщения результатов научной дискуссии по проблеме прекариата и вторичной концептуализации объединённого массива данных Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения за 1994–2020 гг. [35]. В нём приведены результаты сравнительного анализа прекарных работников и *типичных работников*

по социально-демографическим и деятельностным характеристикам. Анализ типологических групп, выделенных с помощью двух классификационных признаков (уровень неустойчивости занятости и желание сменить место работы), показал, что они отличаются по ряду социальных показателей (субъективному благополучию, оценкам собственного статуса, социальному оптимизму и др.). Предложенный автором этого исследования подход позволил ему описать дифференциацию формальных наёмных, неформальных наёмных и самозанятых работников по характеру неустойчивости их занятости. Результаты в целом подтверждают необходимость более глубокого изучения *качественной неоднородности* различных категорий работников.

4. Исследование, посвящённое разработке технологии проведения типологического анализа в тех ситуациях, когда: существует возможность сформировать интегральные индексы для измерения показателей неустойчивости занятости на основе её признаков как «объективного», так и «субъективного» характера; наблюдается размытость структуры расположения объектов в пространстве классификационных признаков и, соответственно, появляется потребность в оценке степени такой размытости; возникает необходимость обращения к методам нечётких классификаций [36]. Предложенная технология апробирована в процессе вторичной концептуализации данных исследования, проведённого под руководством Ж. Т. Тощенко (2022 г., N = 1200).

Заключение

Теоретико-методическая часть проблематики, связанной с постановкой и решением задач изучения типологической структуры российских работников, требует развития в различных направлениях с учётом плюсов и минусов современных практик. В качестве *несомненного позитива* наблюдаются: разнообразие типологических моделей; стремление к сравнению типологических структур как целостностей; интерпретация типологических групп работников как носителей социальных типов и объектов воздействия и управления; формирование типобразующих признаков по результатам факторизации исходных для анализа переменных; постановка задачи поиска управляемых факторов. В качестве *негатива*: недостаточность рефлексии по поводу адекватности типологических моделей; перенесение выводов, полученных на малых по объёму и неоднородных по составу выборках на всех работников; зачастую практические рекомендации по использованию результатов типологического анализа в управлении трудовыми отношениями даются без учёта внутренней дифференциации классифицируемой совокупности.

В процессе углубления методологической рефлексии о социальных типах работников особую значимость приобретают следующие аспекты.

Во-первых, поскольку актуальными представляются вопросы использования результатов типологического анализа в управлении трудовыми отношениями, то возникает потребность в *конвенциональных соглашениях* между

исследователями труда именно с позиции языковой и логической структуры типологического анализа, применяемого в жанре социологической диагностики.

Во-вторых, принципиальное значение имеет выбор цели проведения типологического анализа. Различаются две целевые установки: проведение мониторинга трудовых отношений для принятия управленческих решений и методические исследования для апробации различных типологических моделей диагностики ситуации в сфере труда. Выбор цели влияет, прежде всего, на эмпирическую интерпретацию *основания типологии* работников, включая трудовую мотивацию, стратегии трудового поведения, субъективное благополучие на работе, тип занятости и др.

В-третьих, неразличение понятий «социальные типы» и «типологические группы», «типологизация» и «классификация», «отношение к труду» и «отношение к работе *здесь и сейчас*», «типология трудовой мотивации» и «типология работников по трудовой мотивации» таит методологическую ловушку, приводящую, в частности, к невозможности использования результатов типологического анализа в процессе принятия управленческих решений.

В-четвёртых, поименование типологических групп, идущее как от тестовой традиции измерения характеристик личности, так и от конструирования социальных типов в повседневной жизнедеятельности, на поле социологических исследований должно осуществляться с особой осторожностью.

В-пятых, типологический анализ может выступать в роли не только основного диагностического средства в процессе проведения эмпирических исследований в сфере труда, но и вспомогательного, в частности – для построения интегральных социологических индексов.

В-шестых, несмотря на то, что все рассмотренные типологические модели могут претендовать на развитие, наиболее перспективными являются модели социологического измерения «*субъективного благополучия на работе*», которое опирается на многоэтапную процедуру поиска знаний о социальных типах работников как объектов управления. Разумеется, предложенная нами разновидность этой модели не является единственно возможной.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. *Almog O.* The problem of social type: A review // Electronic Journal of Sociology. 1998. Vol. 3, № 4. P. 1–34. URL: <https://sociology.org/the-problem-of-social-type/> (дата обращения: 24.04.2025).
2. Типологический анализ в социологии как диагностическая процедура : [монография] / Г. Г. Татарова, Н. С. Бабич [и др.] ; отв. ред. Г. Г. Татарова, А. В. Кученкова. М. : ФНИСЦ РАН, 2023. 358 с. ISBN 978-5-89697-408-6. DOI [10.19181/monogr.978-5-89697-408-6.2023](https://doi.org/10.19181/monogr.978-5-89697-408-6.2023). EDN [LSRSFV](https://www.edn.ru/LSRSFV).
3. *Татарова Г. Г., Кученкова А. В.* Востребованность «типологического поворота» в эмпирической социологии // Социологические исследования. 2022. № 7. С. 28–40. DOI [10.31857/S013216250019758-6](https://doi.org/10.31857/S013216250019758-6). EDN [BTXERQ](https://www.edn.ru/BTXERQ).
4. *Татарова Г. Г.* Основы типологического анализа в социологических исследованиях. М. : Высшее Образование и Наука, 2007. 236 с. ISBN 5-94084-047-7. EDN [QOGTDB](https://www.edn.ru/QOGTDB).

5. Здравомыслов А. Г., Ядов В. А. Человек и его работа в СССР и после : учеб. пособие для вузов ; 2-е изд., испр. и доп. М. : Аспект Пресс, 2003. 485 с. ISBN 5-7567-0286-5. EDN **TEPMMH**.
6. Смирнов В. А., Бойков В. Э. Опыт построения типологии рабочих на основе совмещения объективных и субъективных показателей их трудовой активности // Социологические исследования. 1977. № 1. С. 31–39.
7. Труд в меняющемся мире: трансформации в трудовой сфере труда и фокус новых исследований (круглый стол) // Социологические исследования. 2024. № 5. С. 3–26. DOI [10.31857/S0132162524050019](https://doi.org/10.31857/S0132162524050019). EDN **NMKARF**.
8. Социология профессий – состояние и перспективы (круглый стол) / И. П. Попова, Р. Н. Абрамов, В. А. Мансуров [и др.] // Социологические исследования. 2024. № 8. С. 3–21. DOI [10.31857/S0132162524080019](https://doi.org/10.31857/S0132162524080019). EDN **ORAXMP**.
9. Темницкий А. Л., Бессокирная Г. П. Изменения в проблемно-предметном поле социологии труда в контексте вызовов времени (по публикациям в СоцИсе за 50 лет) // Социологические исследования. 2024. № 7. С. 48–60. DOI [10.31857/S0132162524070062](https://doi.org/10.31857/S0132162524070062). EDN **BOWUTB**.
10. Татарова Г. Г., Бессокирная Г. П., Кученкова А. В. Субъективное благополучие на работе: исследовательские практики социологического измерения // Социологические исследования. 2021. № 10. С. 37–49. DOI [10.31857/S013216250015546-3](https://doi.org/10.31857/S013216250015546-3). EDN **PGPVMV**.
11. Татарова Г. Г., Бессокирная Г. П. Типологический анализ для реконструкции социальных типов работников (концептуальное и эмпирическое обоснование) // Социологические исследования. 2011. № 7 (327). С. 3–14. EDN **NXSDMF**.
12. Татарова Г. Г., Бессокирная Г. П. О формировании базовых типобразующих признаков для выявления социальных типов работников как объектов управления // Социологическая наука и социальная практика. 2014. № 1 (05). С. 32–50. EDN **SHRAYN**.
13. Татарова Г. Г., Бессокирная Г. П. Идентификация рабочих с предприятием в диагностике производственной ситуации // Социологические исследования. 2019. № 4. С. 43–56. DOI [10.31857/S013216250004585-6](https://doi.org/10.31857/S013216250004585-6). EDN **PODYPP**.
14. Бочаров В. Ю. Интерсекциональный подход к анализу жизненного мира и изучению повседневных практик трудовых взаимодействий российских рабочих // Наука и образование в условиях глобальных вызовов. Сборник статей по итогам Пятого профессорского форума 2022. М. : Издательство Общероссийская общественная организация «Российское профессорское собрание», 2023. С. 42–47. EDN **PYQEFQ**.
15. Темницкий А. Л. Потенциал использования метода типологического анализа в социологической диагностике социальных феноменов // Социологический журнал. 2023. Т. 29, № 3. С. 162–177. DOI [10.19181/socjour.2023.29.3.10](https://doi.org/10.19181/socjour.2023.29.3.10). EDN **VUBNCN**.
16. Виноградова М. А., Юрова О. В. Анализ типологий трудовой мотивации // Актуальные вопросы экономических наук. 2011. № 23. С. 25–32. EDN **RLTDOP**.
17. Наумова С. А. Типология работников: вопросы управления // Социологические исследования. 1991. № 2. С. 60–65.
18. Панюхина Е. В. Типология мотивационно-ценностного отношения рабочих к труду // Личность. Культура. Общество. 2012. Т. 14, № 4 (75-76). С. 218–223. EDN **PVBQTR**.
19. Шиняева О. В., Артемьева Т. В. Отношение рабочих промышленных предприятий к труду // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. 2013. № 3 (27). С. 100–112. EDN **RXOPDR**.
20. Герчиков В. И. Трудовая мотивация: понятие, выявление и управление (часть 1) // Личность. Культура. Общество. 2006. № 3 (31). С. 222–233. EDN **HTJSNN**.
21. Герчиков В. И. Трудовая мотивация: понятие, выявление и управление (часть 2) // Личность. Культура. Общество. 2006. № 4 (32). С. 123–133. EDN **IJJTKJ**.

22. Ребров А. В. Мотивация и оплата труда. Современные модели и технологии : учеб. пособие. М. : ИНФА-М, 2017. 346 с. ISBN 978-5-16-012069-0. DOI [10.12737/20622](https://doi.org/10.12737/20622). EDN [YHFNVJ](https://www.edn.ru/edn/10.12737/20622).
23. Ребров А. В. Факторы формирования мотивации работников // Социологические исследования. 2011. № 3 (323). С. 38–49. EDN [NEKWIH](https://www.edn.ru/edn/10.12737/20622).
24. Харченко В. С. Мотивация и мотивационные профили сотрудников современных организаций // Социологическая наука и социальная практика. 2021. Т. 9, № 1 (33). С. 156–171. DOI [10.19181/snsp.2021.9.1.7879](https://doi.org/10.19181/snsp.2021.9.1.7879). EDN [JESSSG](https://www.edn.ru/edn/10.19181/snsp.2021.9.1.7879).
25. Попов А. В. Типология работников как инструмент управления трудовым поведением // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2013. № 1 (25). С. 162–175. EDN [PVQCIR](https://www.edn.ru/edn/10.12737/20622).
26. Ценностно-мотивационные основы и реальность трудовой жизни российских работников: проблемы и противоречия / А. Г. Эфендиев, А. С. Гоголева, А. В. Пашкевич, Е. С. Балабанова // Мир России. Социология. Этнология. 2020. Т. 29, № 2. С. 108–133. DOI [10.17323/1811-038X-2020-29-2-108-133](https://doi.org/10.17323/1811-038X-2020-29-2-108-133). EDN [JPRMSY](https://www.edn.ru/edn/10.17323/1811-038X-2020-29-2-108-133).
27. Климова С. Г., Абрамов Р. Н. Современный работник: концептуализация и эмпирическая проверка понятия // Мир России. Социология. Этнология. 2010. Т. 19, № 2. С. 98–117. EDN [NDSVZT](https://www.edn.ru/edn/10.12737/20622).
28. Климова С. Г., Галицкая Е. Г., Галицкий Е. Б. Инновативное поведение на работе – опыт построения социологического индекса // Вестник института социологии. 2010. № 1. С. 328–351. URL: https://www.vestnik-isras.ru/files/File/Vestnik_2010_01/klimova_galicie.pdf (дата обращения 214.04.2025). EDN [PBDPEV](https://www.edn.ru/edn/10.12737/20622).
29. Бочаров В. Ю. Концепция баланса работы и личной жизни как основание для типологии стратегий трудового поведения рабочей молодёжи // Социально-трудовые исследования. 2020. № 2 (39). С. 113–129. DOI [10.34022/2658-3712-2020-39-2-113-129](https://doi.org/10.34022/2658-3712-2020-39-2-113-129). EDN [GLNVUE](https://www.edn.ru/edn/10.34022/2658-3712-2020-39-2-113-129).
30. Захаров В. Я., Воронин Г. Л., Захаров И. В. Социальные проблемы трансформации промышленных предприятий // Социологические исследования. 2014. № 2 (358). С. 25–36. EDN [RYYXLZ](https://www.edn.ru/edn/10.12737/20622).
31. Факторы трудовой мотивации работников предприятий аэрокосмического кластера в условиях цифровизации и роботизации / В. Ю. Бочаров, Ю. В. Васкина, Д. Ю. Иванов [и др.] // Семиотические исследования. Semiotic studies. 2023. Т. 3, № 4. С. 100–113. DOI [10.18287/2782-2966-2023-3-4-100-113](https://doi.org/10.18287/2782-2966-2023-3-4-100-113). EDN [QGAJNH](https://www.edn.ru/edn/10.18287/2782-2966-2023-3-4-100-113).
32. Жизненный мир работников: устойчивость versus прекарность / Р. И. Анисимов, М. Б. Буланова, И. В. Воробьева [и др.] ; под ред. Ж. Т. Тощенко. М. : Издательство «Весь Мир», 2024. 462 с. ISBN 978-5-7777-0938-7. EDN [IEJRKS](https://www.edn.ru/edn/10.12737/20622).
33. Стребков Д. О., Шевчук А. В. Трудовые траектории самозанятых профессионалов (фрилансеров) // Мир России. Социология. Этнология. 2015. Т. 24, № 1. С. 72–100. EDN [TLOJZY](https://www.edn.ru/edn/10.12737/20622).
34. Кученкова А. В., Колосова Е. А. Дифференциация работников по характеру неустойчивости их занятости // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2018. № 3 (145). С. 288–305. DOI [10.14515/monitoring.2018.3.15](https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.3.15). EDN [XSWAUH](https://www.edn.ru/edn/10.14515/monitoring.2018.3.15).
35. Темницкий А. Л. Ресурсный потенциал прекарных работников в России // Социологические исследования. 2022. № 11. С. 86–99. DOI [10.31857/S013216250021065-4](https://doi.org/10.31857/S013216250021065-4). EDN [VOTCOP](https://www.edn.ru/edn/10.31857/S013216250021065-4).
36. Кученкова А. В., Татарова Г. Г. Нечёткие классификации в типологическом анализе работников по неустойчивости занятости // Социологические исследования. 2023. № 10. С. 27–40. DOI [10.31857/S013216250028302-5](https://doi.org/10.31857/S013216250028302-5). EDN [HROOQM](https://www.edn.ru/edn/10.31857/S013216250028302-5).

Сведения об авторах

Г. П. Бессокирная

кандидат экономических наук, доцент,
старший научный сотрудник
SPIN-код: 1426-2373

Г. Г. Татарова

доктор социологических наук, профессор,
главный научный сотрудник
SPIN-код: 6660-7697

У авторов нет конфликта интересов для декларации

Статья поступила в редакцию 27.04.2025; одобрена после рецензирования 23.06.2025;
принята к публикации 23.07.2025.

Original article

DOI: 10.19181/snsp.2025.13.3.8

SOCIAL TYPES OF RUSSIAN WORKERS: ON THEORY AND PRACTICE OF STUDY

Galina Petrovna Bessokirnaya¹

Galina Galeevna Tatarova²

^{1,2}Institute of Sociology of FCTAS RAS,
Moscow, Russia,

¹gala@isras.ru,

ORCID 0000-0001-7099-7772

²tatarova-gg@rambler.ru,

ORCID 0000-0001-8580-1752

For citation: Bessokirnaya G. P., Tatarova G. G. Social types of Russian workers: on theory and practice of study. *Sociologicheskaja nauka i social'naja praktika*. 2025;13(3):156–177. (In Russ.). DOI 10.19181/snsp.2025.13.3.8.

Abstract. The article is devoted to the actualization of theoretical and methodological problems in typological analysis procedure of Russian workers. The authors rely on a functional approach to the “social type of employee” concept interpretation as an initial theoretical premise, the essence of which is to distinguish two connotations: social types as means of social cognition, the known in sociology of labor conceptual (theoretical) typologies which used as basis for preliminary typification (a priori typology) of the studied group of objects; Social types as a goal of social cognition when their existence requires empirical confirmation. The article introduces a basis for comparison of typological analysis research practices wherein various typological models are implemented. The core and periphery in the structure of the group of practices are distinguished. The accumulated experience is described via linguistic constructs, including the so-called basic concepts of typological analysis: a priori typology, the basis of typology, type-forming features, etc. It is via these concepts that serve as a “bridge” for the transition from theoretical models to empirical constructions. Their content and logic of formation determine the various

kinds of research practices existence which allows us to summarize the theoretical and methodological problems in typological models implementation and the most promising areas identification for the development of typological research in the field of labor.

Keywords: social type, typological study, conceptual typology, typological analysis, typological structure of workers, work motivation, work behavior, subjective well-being at work, employee identification with the enterprise, controllable factors

REFERENCES

1. Almog O. The problem of social type: A review. *Electronic Journal of Sociology*. 1998;3(4):1–34. Available at: <https://sociology.org/the-problem-of-social-type> (accessed: 24.04.2025).
2. Tatarova G. G., Kuchenkova A. V. (eds.) Typological analysis in sociology as a diagnostic procedure. Moscow: FNISC RAN; 2023. 358 p. (In Russ.). ISBN 978-5-89697-408-6. DOI [10.19181/monogr.978-5-89697-408-6.2023](https://doi.org/10.19181/monogr.978-5-89697-408-6.2023).
3. Tatarova G. G., Kuchenkova A. V. Demand for the “typological turn” in empirical sociology. *Sociological studies=Sociologicheskie issledovaniya*. 2022;(7):28–40. (In Russ.). DOI [10.31857/S013216250019758-6](https://doi.org/10.31857/S013216250019758-6).
4. Tatarova G. G. Fundamentals of typological analysis in sociological research [Osnovy’ tipologicheskogo analiza v sociologicheskix issledovaniyax]. Moscow: Vy’sshee Obrazovanie i Nauka; 2007. 236 p. (In Russ.). ISBN 5-94084-047-7.
5. Zdravomyslov A. G., Yadov V. A. Man and his work in the USSR and after: textbook. manual for universities. 2nd ed., corrected and supplemented [Chelovek i ego rabota v SSSR i posle: ucheb. posobie dlya vuzov. 2-e izd., ispr. i dop.]. Moscow: Aspect Press; 2003. 485 p. (In Russ.). ISBN 5-7567-0286-5.
6. Smirnov V. A., Boykov V. E. Experience of constructing a typology of workers based on a combination of objective and subjective indicators of their labor activity [Opy’t postroeniya tipologii rabochix na osnove sovmeshheniya ob’ektivny’x i sub’ektivny’x pokazatelej ix trudovoj aktivnosti]. *Sociological studies=Sociologicheskie issledovaniya*. 1977;(1):31–39. (In Russ.).
7. Labor in a changing world: transformations in the labor sphere of labor and the focus of new research (round table). *Sociological studies=Sociologicheskie issledovaniya*. 2024;(5):3–26. (In Russ.). DOI [10.31857/S0132162524050019](https://doi.org/10.31857/S0132162524050019).
8. Sociology of professions – state and prospects (round table). *Sociological studies=Sociologicheskie issledovaniya*. 2024;(8):3–21. (In Russ.). DOI [10.31857/S0132162524080019](https://doi.org/10.31857/S0132162524080019).
9. Temnitsky A. L., Bessokirnaya G. P. Changes in the problem and subject field of labor sociology against the backdrop of the time challenges (Based on publications in the journal “Sociological Studies” over 50 years). *Sociological studies=Sociologicheskie issledovaniya*. 2024;(7):48–60. (In Russ.). DOI [10.31857/S0132162524070062](https://doi.org/10.31857/S0132162524070062).
10. Tatarova G. G., Bessokirnaya G. P., Kuchenkova A. V. Subjective well-being at work: research practices of sociological measurement. *Sociological studies=Sociologicheskie issledovaniya*. 2021;(10):37–49. (In Russ.). DOI [10.31857/S013216250015546-3](https://doi.org/10.31857/S013216250015546-3).
11. Tatarova G. G., Bessokirnaya G. P. Typological analysis for the reconstruction of social types of workers (conceptual and empirical justification). *Sociological studies=Sociologicheskie issledovaniya*. 2011;(7):3–15. (In Russ.).
12. Tatarova G. G., Bessokirnaya G. P. On the formation of basic type-forming features for identifying social types of workers as objects of management. *Sociological science and social practice=Sociologicheskaya nauka i social’naya praktika*. 2014;1(05):32–50. (In Russ.).

13. Tatarova G. G., Bessokirnaya G. P. Identification of workers with the enterprise in the diagnostics of the production situation. *Sociological Studies=Sociologicheskie issledovaniya*. 2019;(4):43–56. (In Russ.). DOI [10.31857/S013216250004585-6](https://doi.org/10.31857/S013216250004585-6).
14. Bocharov V. Y. Intersectional approach to the analysis of the lifeworld and the study of everyday practices of labor interactions of Russian workers. In: Science and education in the context of global challenges. Collection of articles based on the results of the Fifth Professorial Forum 2022. Moscow: Izdatel'stvo Obshherossiyskaya obshhestvennaya organizatsiya "Rossijskoe professorskoe sobranie"; 2023. P. 42–47. (In Russ.).
15. Temnitsky A. L. Potential for using the method of typological analysis in sociological diagnostics of social phenomena. *Sociological Journal=Sociologicheskij zhurnal*. 2023;29(3):162–177. (In Russ.). DOI [10.19181/socjour.2023.29.3.10](https://doi.org/10.19181/socjour.2023.29.3.10).
16. Vinogradova M. A., Yurova O. V. Analysis of typologies of labor motivation. *Actual Issues of Economic Sciences=Aktual'ny'e voprosy' e'konomicheskix nauk*. 2011;(23):25–32. (In Russ.).
17. Naumova S. A. Typology of workers: management issues [Tipologiya rabotnikov: voprosy' upravleniya]. *Sociological Studies=Sociologicheskie issledovaniya*. 1991;(2):60–65. (In Russ.).
18. Panyukhina E. V. Typology of motivational and value attitudes of workers to work. *Personality. Culture. Society=Lichnost'. Kul'tura. Obshhestvo*. 2012;(4):218–223. (In Russ.).
19. Shinyaeva O. V., Artemyeva T. V. Attitude of industrial workers to work. *News of higher educational institutions. Volga region. Social sciences=Izvestiya vy'sshix uchebny'x zavedenij. Povolzhskij region. Obshhestvenny'e nauki*. 2013;3(27):100–112. (In Russ.).
20. Gerchikov V. I. Work motivation: concept, identification and management (part 1) [Trudovaya motivatsiya: ponyatie, vy'yavlenie i upravlenie (chast' 1)]. *Personality. Culture. Society=Lichnost'. Kul'tura. Obshhestvo*. 2006;(3):222–233. (In Russ.).
21. Gerchikov V. I. Work motivation: concept, identification and management (part 2) [Trudovaya motivatsiya: ponyatie, vy'yavlenie i upravlenie (chast' 2)]. *Personality. Culture. Society=Lichnost'. Kul'tura. Obshhestvo*. 2006;(4):123–133. (In Russ.).
22. Rebrov A. V. Motivation and remuneration. Modern models and technologies: textbook. manual. Moscow: INFА-M; 2017. 346 p. (In Russ.). ISBN 978-5-16-012069-0. DOI [10.12737/20622](https://doi.org/10.12737/20622).
23. Rebrov A. V. Factors in the formation of employee motivation. *Sociological Studies=Sociologicheskie issledovaniya*. 2011;3(323):38–49. (In Russ.).
24. Kharchenko V. S. Motivation and motivational profiles of employees of modern organizations. *Sociological science and social practice=Sociologicheskaya nauka i social'naya praktika*. 2021;(1):156–171. (In Russ.). DOI [10.19181/snsp.2021.9.1.7879](https://doi.org/10.19181/snsp.2021.9.1.7879).
25. Popov A. V. Typology of workers as a tool for managing labor behavior. *Economic and social changes: facts, trends, forecast=E'konomicheskie i social'ny'e peremeny': fakty', tendencii, prognoz*. 2013;(1):162–175. (In Russ.).
26. Efendiev A. G., Gogleva A. S., Pashkevich A. V., Balabanova E. S. Value-motivational foundations and reality of working life of Russian workers: problems and contradictions. *World of Russia. Sociology. Ethnology=Mir Rossii. Sociologiya. E'tnologiya*. 2020;29(2):108–133. (In Russ.) DOI [10.17323/1811-038X-2020-29-2-108-133](https://doi.org/10.17323/1811-038X-2020-29-2-108-133).
27. Klimova S. G., Abramov R. N. Modern worker: conceptualization and empirical verification of the concept. *World of Russia. Sociology. Ethnology=Mir Rossii. Sociologiya. E'tnologiya*. 2010;19(2):98–117. (In Russ.).
28. Klimova S. G., Galitskaya E. G., Galitsky E. B. Innovative behavior at work – experience of constructing a sociological index. *Bulletin of the Institute of Sociology=Vestnik Instituta sotsiologii*. 2010;(1):328–351. (In Russ.).

29. Bocharov V. Y. The concept of work-life balance as a basis for a typology of labor behavior strategies of working youth. *Social and labor studies=Social'no-trudovy'e issledovaniya*. 2020;2(39):113–129. (In Russ.). DOI [10.34022/2658-3712-2020-39-2-113-129](https://doi.org/10.34022/2658-3712-2020-39-2-113-129).
30. Zakharov V. Y., Voronin G. L., Zakharov I. V. Social problems of transformation of industrial enterprises. *Sociological studies=Sociologicheskie issledovaniya*. 2014;(2):25–36. (In Russ.).
31. Bocharov V. Yu., Vaskina Yu. V., Ivanov D. Yu., [et al.]. Factors of labor motivation of employees of aerospace cluster enterprises in the context of digitalization and robotization. *Semiotic studies=Semioticheskie issledovaniya*. 2023;3(4):100–113. (In Russ.). DOI [10.18287/2782-2966-2023-3-4-100-113](https://doi.org/10.18287/2782-2966-2023-3-4-100-113).
32. Toshchenko J. T. [ed.]. *Lifeworld of workers: sustainability versus precarity*. Moscow: Ves' Mir; 2024. 462 p. (In Russ.). ISBN 978-5-7777-0938-7.
33. Strebkov D. O., Shevchuk A. V. Labor trajectories of self-employed professionals (freelancers). *The World of Russia. Sociology. Ethnology=Mir Rossii. Sociologiya. E'tnologiya*. 2015;24(1):72–100. (In Russ.).
34. Kuchenkova A. V., Kolosova E. A. Differentiation of workers by the nature of the instability of their employment. *Monitoring of public opinion: Economic and social changes=Monitoring obshhestvennogo mneniya: E'konomicheskie i social'ny'e peremeny*. 2018;3(145):288–305. (In Russ.). DOI [10.14515/monitoring.2018.3.15](https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.3.15).
35. Temnitsky A. L. Resource potential of precarious workers in Russia. *Sociological studies=Sociologicheskie issledovaniya*. 2022;(11):86–99. (In Russ.). DOI [10.31857/S013216250021065-4](https://doi.org/10.31857/S013216250021065-4).
36. Kuchenkova A. V., Tatarova G. G. Fuzzy classifications in the typological analysis of workers by employment instability. *Sociological studies=Sociologicheskie issledovaniya*. 2023;(10):27–40. (In Russ.). DOI [10.31857/S013216250021065-4](https://doi.org/10.31857/S013216250021065-4).

G. P. Bessokirnaya

Candidate of Economics,
Senior Researcher
Scopus AuthorID: [6504478999](https://orcid.org/0009-0001-6504-4789)

G. G. Tatarova

Doctor of Sociology, Professor,
Main Researcher
Scopus AuthorID: [6506761668](https://orcid.org/0009-0001-6506-7616)

The authors declare no conflicts of interests.

The article was submitted 27.04.2025; approved after reviewing 23.06.2025; accepted for publication 23.07.2025.