



УДК [316.334]

## Трудовые ценности иностранного предприятия как фактор выбора в стратегии занятости молодых рабочих

Н. Ю. Кремнева

Кремнева Наталья Юрьевна, кандидат социологических наук, доцент кафедры связей с общественностью, рекламы и культурологии, Ульяновский государственный университет, kremneva\_n@inbox.ru

В центре статьи – результаты качественного исследования молодых рабочих Ульяновска, проведенного в 2017–2018 гг. На их примере показываются особенности восприятия молодежью работы на иностранном предприятии. Проводится анализ практик управления персоналом в разрезе ценностей традиционной российской производственной культуры. Выделяются такие аспекты привлекательности иностранного предприятия, как стабильность, партнерство, личная свобода и прагматизм. В статье оспаривается взгляд на иностранные предприятия как на образец инновационной культуры, принципиально отличной от ценностей традиционной российской производственной культуры.

**Ключевые слова:** молодежь, рабочие, трудовые ценности, производственная культура.

### Labor Values of a Foreign Enterprise as a Factor of Choice in Young Workers Employment Strategies

N. Yu. Kremneva

Natalia Yu. Kremneva, <https://orcid.org/0000-0003-0111-4459>, Ulyanovsk State University, 42 Leo Tolstoy St., Ulyanovsk 432017, Russia, kremneva\_n@inbox.ru

This article focuses on the results of young workers qualitative research, which was carried out in 2017–2018 in Ulyanovsk. The differences in the young workers' perception of work at the foreign enterprise are shown. The analysis of human resource management practices in the context of the values of traditional Russian production culture was undertaken. Stability, partnership, personal freedom and pragmatism are highlighted as aspects of the attractiveness of a foreign enterprise. This article contested the way of looking at foreign enterprise as an example of innovative culture which is fundamentally different from the values of traditional Russian production culture.

**Keywords:** youth, workers, labor values, production culture.

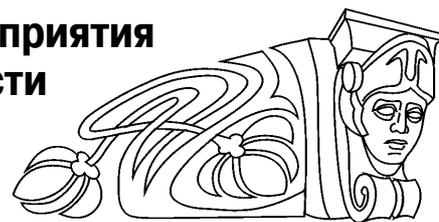
DOI: <https://doi.org/10.18500/1818-9601-2019-19-2-141-146>

Что ищет он в стране далекой?

Что кинул он в краю родном?

«Парус». М. Ю. Лермонтов

С 2009 г. в Ульяновске формируется особая экономическая зона, направленная на реформирование экономики региона, в том числе через привлечение иностранных инвесторов. На территории города открыли свои производства «Эфес», «Марс», «Шеффлер», «Бриджстоун» и



другие иностранные компании, которые сегодня ассоциируются в первую очередь с инновационным развитием региона. Эти предприятия демонстрируют принципиально иную, отличную от традиционной российской, бизнес-культуру, которую принято называть инновационной.

Обсуждение традиционного и инновационного в трудовой культуре российских предприятий имеет свою историю<sup>1</sup>. В общем смысле под инновационной культурой понимается система принятых в компании норм и ценностей, обеспечивающая высокий уровень восприятия, инициации и реализации инноваций. Ценности дисциплины, ответственности и стабильности чаще рассматриваются как консервирующие качества предприятия, свойственные традиционной трудовой культуре. А новаторство, инициативность, творческие наклонности определяются в качестве основы инновационной культуры. Более широкий набор инновационных ценностей предполагает свободу труда и ориентацию на предпринимательство, риск, мобильность занятости и вторичную занятость, партнерство с руководством и ценности контракта, индивидуализм в труде и ценности конкуренции и личной выгоды<sup>2</sup>. Однако среди отечественных исследователей по-прежнему распространено мнение, что для рабочей молодежи не характерны такие базовые ценности инновационной экономики, как ориентация на успех и достижения в работе<sup>3</sup>.

Отличительной чертой новых для региона иностранных предприятий является их ориентированность на привлечение и закрепление молодых кадров, способных обеспечить компаниям стратегические задачи развития. Поэтому появление принципиально новых предприятий, построенных «с нуля», демонстрирующих не только новые корпуса и технологии, но и иную работу с персоналом, стало своеобразным вызовом для местного рынка труда. В первую очередь, речь идет о количественных показателях (дефицит области в квалифицированных рабочих оценивается в 4 тысячи человек<sup>4</sup>). Но не менее важным аспектом готовности рынка труда являются качественные характеристики рабочей силы, которые затрагивают не только квалификацию, но и мотивационный потенциал, трудовые ценности молодых работников.

Сегодня популярными инструментами социальной политики промышленных предприятий, ориентированных на молодежь, являются



адаптационные программы, повышение квалификации и образования, карьерные механизмы, социальная поддержка, включенность в инновации и развитие компании<sup>5</sup>. Но корпоративная работа может быть результативной только при условии соответствующей мотивации трудовых ресурсов, готовности самих молодых рабочих к предлагаемым условиям и характеру труда. В связи с этим встает вопрос об инновационной мотивации работников, которую принято интерпретировать как устойчивое преобладание желания позитивных изменений во всех сферах жизнедеятельности над желанием сохранения стабильности, как готовность принятия вызовов и перемен и осознание издержек этого процесса.

Целью статьи является обсуждение привлекательности иностранных предприятий как образцов инновационной культуры для молодых рабочих региона, их ориентированности на трудоустройство в эти компании через оценку соответствия трудовых ценностей рабочих и предлагаемой производственной культуры компаний.

Что же привлекает молодежь в работе на иностранных предприятиях, какие трудовые ценности, декларируемые менеджментом, находят отклик у молодых рабочих? И как ценности этих предприятий воспринимаются молодыми рабочими провинции?

Представляется, что ответы на эти вопросы лежат не только в плоскости дихотомии традиционная/инновационная культура. Когда речь идет о производственной культуре низовых уровней работников, невозможно игнорировать национальные особенности трудовой культуры. Поэтому интерпретация качественных данных исследования проводилась в логике измерений деловой культуры по методике Г. Хофстеда<sup>6</sup>: дистанция власти, индивидуализм/коллективизм, избегание неопределенности, мужественность/женственность, долгосрочная/краткосрочная ориентация. В отечественной социологии реализовано несколько прикладных количественных исследований национальных особенностей культуры российских предприятий по этой методике (А. И. Наумов<sup>7</sup>, В. А. Пушных<sup>8</sup>, Е. Данилова<sup>9</sup>). Нами предпринята попытка соотнести восприятие ценностей иностранных компаний молодыми рабочими Ульяновска с типичными признаками российской производственной культуры, выявленными другими исследованиями. Такая логика анализа позволит получить представление, насколько специфична производственная культура иностранных предприятий в провинции по сравнению с традиционной российской и соответствуют ли практики менеджмента персонала этих предприятий ценностям инновационной культуры. Для задач нашего анализа валидными являются данные, полученные на базе четырех машиностроительных предприятий<sup>10</sup>.

Статья базируется на результатах проекта «Повседневная культура рабочей молодежи в

стратегиях жизни и занятости», направленного на выявление особенностей культурной интернализации молодежью рабочего труда и рабочих профессий. Среди задач исследования – изучение ценностей и норм культуры рабочей молодежи, определение векторов ее направленности, в том числе в разрезе традиционных/инновационных характеристик. Исследование носило качественный характер. Была реализована серия глубинных интервью с молодыми рабочими различных предприятий Ульяновска, разных специальностей, в возрасте от 18 до 30 лет, а также полуструктурированных экспертных интервью с представителями HR-служб предприятий и руководителями региональных министерств, центров и агентств, курирующих экономическое развитие региона. В данной статье привлечены к анализу интервью с рабочими промышленных предприятий города разных сфер производства, как традиционных, так и инновационных. Выделение последних – отдельная методологическая задача. Региональные эксперты чертами инновационных предприятий называют способность быстрой «перенастройки» технологий работы под новые задачи. Причем подчеркивается, что инновации могут охватывать отдельные направления, участки деятельности компаний, и не обязательно это вопрос производственных инноваций. В качестве примера могут быть рассмотрены практики работы с персоналом на иностранных предприятиях региона. Именно это направление деятельности имеет выраженную специфику на так называемых инновационных предприятиях региона по сравнению с традиционными предприятиями.

Итак, какие требования к работнику декларирует менеджмент иностранных предприятий и как молодые рабочие воспринимают их.

**Партнерство: «мне говорят спасибо за работу».** Низкий уровень индекса «дистанция власти», характерный для российской производственной культуры, интерпретируется как баланс жестких методов менеджмента и необходимости уважения к работникам, который выражается в диалоге, объяснении управленческих решений, поддержке инициативы снизу, соблюдении норм партнерства<sup>11</sup>.

Для молодых рабочих данный аспект трудовой ситуации является крайне чувствительным. На бывших советских предприятиях не приживаются те, кто не готов мириться с «заводской» культурой, построенной на ненормативной лексике и панибратстве: *...я оттуда убежала прям, потому что мат... ни спасибо, ни до свидания, ни здравствуйте, там между собой вот этот мат слушаешь, это не очень приятно... Там если подойдешь, спросишь, а тебе: эй, отвали, мне некогда (жен., 30 лет).* Запрос на иной культурный контекст трудовой деятельности находит свое удовлетворение на иностранных промышленных предприятиях, где ценность партнерства



проявляется в том числе и в культуре общения как между рабочими, так и между рабочими и руководителями. Формирование партнерской среды – важная демонстрация производственной культуры иностранных предприятий. Короткая дистанция с руководством, его физическая и символическая доступность, наглядность уважительного отношения к работникам со стороны начальства, обращение на «ты» – все это маркеры привлекательной для молодежи рабочей среды: *Даже с Москвы приезжает высшее руководство, можно с ними подойти, поздороваться, сказать: «Как дела у тебя, друг?»*. Он скажет: *«Все отлично»* (муж., 30 лет). Особое значение участники исследования придавали моральному поощрению работников: *...мне постоянно говорят спасибо за работу* (жен., 29 лет). Ценность партнерства выражается не только в культуре общения, но и в активном включении рядовых рабочих в обсуждение и решение производственных проблем, в стимулировании инициативности рабочих на местах. Для этого на предприятиях выработаны механизмы стимулирования, оценки, реализации инициатив «снизу»: *За какие-то предложения, повышения эффективности, что-то еще новаторское постоянно предлагают* (жен., 29 лет). В то же время надо отметить, что установка на партнерство уравновешивается высокими требованиями к самоорганизации, самодисциплине, личной ответственности и исполнительности каждого на своем рабочем месте: *...мы хотим, чтобы люди были сами по себе, по большому счету, и каждый мог себя организовать* (руководитель HR-службы предприятия). То есть дисциплина декларируется как признак уважения партнерского соглашения между компанией и работниками, как необходимое условие баланса интересов в традициях классической школы управления. Для молодых рабочих атмосфера соучастия и диалога, с одной стороны, является признаком прогрессивности производства, а с другой, важным условием комфортности рабочей среды. Таким образом, HR-менеджмент иностранных предприятий предлагает рабочим систему управления, построенную на неформальных отношениях при сохранении сильного авторитета формальной власти, что в целом соответствует признакам традиционной производственной культуры в России.

**Прагматизм: «Ты мне – я тебе».** Средние показатели индекса «индивидуализм/коллективизм» говорят о стремлении к балансу частных и общих интересов в трудовом процессе<sup>12</sup>. Проведенные интервью подтверждают эти выводы и показывают, что включенность молодых рабочих в общекорпоративные задачи базируется на удовлетворении личных потребностей в профессиональном и карьерном росте.

В частности, ориентированность молодых рабочих на взаимную выгоду с компанией проявляется в претензиях к подбору кадров на тра-

диционных предприятиях – не берут без опыта: *Я не знаю, где этот опыт брать, если вы не берете на работу. Вы возьмите человека, вы его обучайте... и все – человек научится* (муж., 29 лет). Сегодня для молодежи важно, чтобы предприятие открывало вакансии стажеров и готовило работника к требованиям рабочего места самостоятельно, чем и занимаются иностранные предприятия региона. Сначала компания вкладывает в работника, а затем ожидает (и получает) от него отдачу по принципу «ты мне – я тебе». Таким образом демонстрируется ценность прагматизма в отношениях компании и работника. Кроме того, такая практика найма рабочих привлекает молодежь, готовую учиться с нуля, переучиваться, не боящуюся осваивать новое. То есть иностранные предприятия, реализуя такой подход к комплектованию кадров, отбирают молодежь, потенциально обладающую той самой инновационной трудовой мотивацией.

В целом программы профессионального и служебного развития, реализуемые на иностранных предприятиях, являются хорошей демонстрацией баланса корпоративных и личных интересов работников. Именно непрозрачность карьерных перспектив, распространенность неформальных отношений в управлении персоналом оказывается неприемлемым условием работы на традиционных предприятиях региона. Рабочие, ориентированные на карьеру, хотят видеть пути и способы роста и не готовы работать на предприятиях, не имеющих ясно выраженных карьерных механизмов: *На государственном предприятии тяжело. Там на руководящие должности обычно своих берут... ушла, потому что дальнейшего развития никакого нет... вообще ужас какой-то* (жен., 29 лет). Системы развития персонала на иностранных предприятиях, включающие повышение квалификации, тренинги, стимулирование инициативы, внутрифирменную мобильность, работают не только на решение корпоративных задач. В конечном итоге инвестиции компании в профессиональное развитие персонала повышают рыночную стоимость рабочих, что сегодня прекрасно осознается и ценится молодежью, готовой активно выходить на рынок труда и искать лучшие условия: *...оно [предприятие] тебя еще и развивает... тебя стараются постоянно обучать, повышать твою квалификацию и, так сказать, твою цену на рынке оно повышает* (муж., 30 лет). Ценность взаимовыгодных отношений с работодателем лежит в основе прагматической лояльности молодых рабочих своему предприятию: компания создает условия для развития работника, работник вкладывается в развитие компании.

Данная система отношений «предприятие – рабочий» повышает самооценку, степень свободы выбора на рынке труда, а значит, обеспечивает чувство автономности работника, что соответствует потребностям современной молодежи,



для которой сегодня важно чувствовать свою причастность к большому делу и в то же время сохранять свою независимость.

**Баланс личной жизни и работы.** Низкие показатели индекса «мужественность/женственность» характеризуют российскую производственную культуру как ориентированную на процесс и патернализм<sup>13</sup>. Установка «работа ради жизни» в полной мере соответствует ожиданиям молодых рабочих от работодателя. Красной нитью в интервью с рабочими иностранных предприятий проходит тема заботы компании о персонале. Безусловно, такие аспекты, как бесплатный транспорт, бесплатные обеды, дополнительное медицинское страхование, компенсации на занятия спортом, ценятся персоналом очень высоко. Такой невиданный для провинции социальный пакет выступает мощным стимулом корпоративной лояльности в лучших советских традициях.

Также на первый план выходят вопросы качества трудового процесса, условий и организации труда, гигиены и безопасности производства. Современный молодой рабочий предъявляет достаточно высокие требования к приемлемому уровню «комфорта» на рабочем месте: *Там [на традиционных предприятиях] формы нет, ходишь в своем, та же гигиена, безопасность, никто не контролирует ничего, нет никаких правил, инструкций* (жен., 29 лет). Молодежь не готова мириться с отсутствием элементарных, по ее представлениям, кондиций рабочего места. Принимая свой статус «синих воротничков», молодые рабочие не хотят быть «грязными» воротничками. А на иностранном предприятии *так чисто, ... нигде такой чистоты, конечно, нет, что все в белой форме. Обычно все грязные, а здесь нет* (жен., 29 лет).

Особое внимание рабочие уделяют высоким требованиям к безопасности производственного процесса, культивируемым менеджментом иностранных предприятий. Контроль безопасности воспринимается рабочими как важное преимущество перед традиционными промышленными предприятиями региона, поскольку она интерпретируется как проявление заботы компании о жизни и здоровье персонала, а значит, обеспечивает их будущее: *У нас каждый день чистая форма... Средства индивидуальной защиты каждый день выдаются... То есть с точки зрения именно заботы о сотрудниках, с точки зрения безопасности очень большой* (муж., 30 лет). Можно сказать, что жесткий контроль за соблюдением техники безопасности, бытовыми и санитарными условиями труда выступает одним из пунктов партнерского соглашения между компанией и рабочими: *Здесь ты нарушишь, то тебя уволят сразу* (муж., 24 года).

Сменный график работы, который предлагают иностранные предприятия, удовлетворяет потребности молодых рабочих в балансе тру-

дового и свободного времени: *Я пятидневку не люблю, при графике «2 через 2» больше свободного времени* (муж., 24 года). Отсутствие привязки жизни к традиционным будням и выходным дает молодежи дополнительную степень свободы, возможность гибко распоряжаться своим временем, планировать свою внеурочную занятость и досуг. Такой график работы формирует более динамичный стиль жизни, позволяющий быть социально активнее, больше успевать, и в конечном итоге это способствует поддержанию чувства личной свободы: *Это гораздо удобнее, чем пятидневка. В пятидневку невозможно какие-то дела сделать, в плане в банк сходить там, какую-то заявку оформить, в тот же самый ЖКО, еще что-то. Все же не работает... И вот в этом плане сменный график очень удобен* (муж., 30 лет).

Таким образом, молодые рабочие провинции ориентированы на ценности «женственной» культуры, которую успешно культивируют иностранные предприятия.

**Стабильность в движении.** Российская производственная культура ориентирована на определенность. Высокий показатель индекса «избежание неопределенности» говорит о стремлении работников к безопасности и спокойствию на рабочем месте, потребности в правилах и сопротивлении новациям и нестандартным решениям<sup>14</sup>.

Результаты нашего исследования показывают, что ценность стабильности в трудовом поведении молодых рабочих осознается и поддерживается менеджментом иностранных компаний. По словам руководителя HR-службы предприятия, *идут за стабильностью соискатели... хотят стабильную работу, стабильную зарплату, работодателя с нормальным именем... хочется в хорошей компании работать... Люди говорят про стабильность, про белую зарплату и там дальше уже где-то после этого возможность развития, карьерного роста. То есть стабильность, зарплата, карьерный рост. Более того, при найме работников на иностранные предприятия одним из важных критериев отбора является как раз стабильность занятости кандидата как гарантия его надежности: Если он каждые три-четыре месяца меняет работу, мы, наверно, человека по анкете точно не будем приглашать к себе, все-таки важно, чтобы понятно было, что человек держится за работу, он при первой возможности не прыгает с места на место. То есть уже на входе компании отбирают работников, заинтересованных в постоянном месте работы с перспективой развития на одном месте, а значит, разделяющих ценность стабильности. Как интерпретируют эту ценность сами молодые рабочие, в каких аспектах деятельности предприятия она для них проявляется?*

Важным индикатором стабильности для молодежи является наличие определенности в



организации рабочего процесса и пространства, которая достигается жестким контролем дисциплины и исполнительности. В интервью молодые рабочие отмечают, что чувствуют себя более спокойно в условиях четких правил, инструкций, стандартов деятельности, регламентирующих их трудовую ситуацию. Поэтому позитивно воспринимают обязательность системы обучения, контроля и даже экзаменов, необходимых для занятия той или иной рабочей позиции: *Если я перехожу на новую должность, нужны какие-то специальные навыки, организуют обучение. То есть я перешла на склад, меня сразу записали на тренинги, курсы по вождению погрузчика, потом экзамен, все как положено* (жен., 29 лет). Однако стабильность обеспечивается не только средствами менеджерского контроля, но и декларацией требований к личной ответственности и дисциплине как основе партнерского соглашения между компанией и работником. Данные исследования позволяют говорить об интериоризации молодыми рабочими корпоративных представлений об условиях стабильности.

Еженедельный режим выплаты заработной платы, принятый на иностранных предприятиях, выступает еще одной демонстрацией ценности стабильности. Регулярное поступление денежных средств становится для рабочих залогом гарантии их финансового благополучия (причем независимо от размера заработной платы), поскольку позволяет планировать личные и семейные бюджеты, а значит, снижает финансовые риски: *У нас каждый четверг зарплата приходит. Я знаю, что вечером определенная сумма у меня всегда будет... то есть всегда есть такая стабильность, уверенность, что у тебя эта сумма в четверг будет, и ты уже свои расходы рассчитываешь* (жен., 30 лет). Эта практика еженедельных выплат молодежью воспринимается как удобное средство контроля расходов, поскольку обеспечивает плановые платежи по кредитам и ипотеке, что является для большинства важнейшими задачами развития на данном этапе жизни.

В то же время условием «договора» между рабочими и предприятием, гарантирующим стабильность, являются высокие требования компании к мотивации работников: *Желание расти дальше, неудовлетворенность текущим статусом кво, да, желание что-то изменить, свою жизнь улучшить, если это в человеке есть... этот человек нам интересен. И это один из скажем так, критериев отбора* (руководитель HR-службы предприятия). Таким образом, менеджмент иностранных предприятий декларирует инновационную мотивацию в качестве важнейшего требования к молодым рабочим, что существенно трансформирует ценность стабильности в традиционной производственной культуре. Инновационность трудового поведения рабочих интерпретируется здесь как мера,

стабилизирующая развитие предприятия. Иностранные предприятия предлагают стабильность не как неизменность рабочего места на годы вперед, а как гарантию работы в компании при условии готовности человека к постоянному изменению и развитию своего рабочего места. И молодежь с готовностью откликается на такие условия стабильности. Такая стабильность привлекает, поскольку она хорошо сочетается с потребностью молодежи в движении и развитии: *В течение пяти лет, наверное, не было ни одной смены, ни одного дня, чтобы я чего-то нового не узнал. Ну, может быть, один, когда было капец как скучно... когда ты выполняешь одну и ту же работу каждый день, это скучно и работа надо-едать начинает. Нужно для себя искать какие-то вызовы, какие-то проблемы искать, искать решение этих проблем* (муж., 30 лет). Молодежь испытывает насущную потребность в новизне во всех сферах жизнедеятельности (отношения, потребление, досуг), трудовая сфера не является исключением. Новые знания и навыки, новые рабочие позиции, новые задачи – все это вызов и драйв, которые столь необходимы сегодня для разрушения стереотипов о рабочих профессиях, снижающих их социальный статус. Внутрифирменная мобильность с одного рабочего места на другое, командировки на другие предприятия компании, стажировки в разных подразделениях – все это удовлетворяет потребность молодежи в движении: *...меня все устраивает. Я не на одном месте сижу, у меня четвертая должность. Нет необходимости искать другую работу... За семь лет я ездила, наверное, раз семь. И тренинги были какие-то специальные, и командировки* (жен., 29 лет). Иностранные компании создают среду профессионального и карьерного развития, в которой молодежь видит свое будущее на 5–10 и более лет вперед. В условиях глобально низкого горизонта планирования это залог стабильности и компании, и персонала. В интервью рабочие говорили, что готовы всю жизнь работать на одном предприятии, пока ясно видят свою перспективу. И компании эту перспективу показывают на конкретных примерах карьерного роста работников на основе индивидуальных усилий: *Все начальники участков, которые есть на фабрике, они выросли из операторов, то есть никто к нам не пришел извне, мы их сами выращиваем на заводе... мы на это нацелены, чтобы ведущих специалистов, руководителей выращивать самим* (руководитель HR-службы предприятия).

Подводя итог, следует отметить, что исследование носило качественный характер, поэтому не претендует на обобщающие выводы, однако дает представление о типе корпоративной культуры иностранных предприятий в провинции и о ее восприятии молодыми рабочими. Результаты исследования в целом подтверждают, что для молодой рабочей провинции характер-



ны типичные для российской производственной культуры трудовые установки и ценности. И поскольку иностранные промышленные предприятия в российской провинции удовлетворяют таким ожиданиям работников, можно утверждать, что в своей системе менеджмента персонала они не предлагают рынку принципиально новых трудовых ценностей, а воспроизводят черты традиционной трудовой культуры. В то же время HR-менеджмент иностранных предприятий пытается встраивать ценности инновационной культуры в систему базовой производственной культуры. Например, идеи новаторства и инициативы как качества инновационной культуры здесь работают в поддержку ценностей прагматизма и партнерства. Профессиональное развитие, мобильность и личная свобода поддерживают ценности стабильности и баланса интересов. Таким образом, компаниям удастся соответствовать современным признакам инновационности и в то же время сохранять базовые ценности российской производственной культуры.

Кроме того, адаптация системы управления персоналом к ценностям молодежи позволяет иностранным компаниям привлекать наиболее активных молодых рабочих на эти предприятия. Здесь им предлагается набор средств и механизмов стимулирования труда, позволяющий удовлетворять требованиям молодежи к рабочему месту и связанному с ним статусу. Инновационность иностранных промышленных предприятий в управлении персоналом есть фактически соответствие современным запросам молодых рабочих, ориентированных на стабильность, партнерство, личную свободу и прагматизм. В этом состоит привлекательность производственной культуры иностранного предприятия как специфического работодателя для местного рынка труда.

### Благодарности

Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ (проект № 17-03-00716-ОГН18 «Повседневная культура рабочей молодежи в стратегиях жизни и занятости»).

Автор благодарит коллектив Научно-исследовательского Центра «Регион» за собранный эмпирический материал и конструктивное обсуждение темы статьи.

### Примечания

- 1 См.: *Кремнева Н. Ю.* Инновации и традиции в корпоративной культуре перспективных российских предприятий // *Практики управления персоналом на современных российских предприятиях* / под ред. В. И. Кабашиной. М. : ИСИТО, 2005. С. 158–177.
- 2 См.: *Темницкий А. Л.* Традиционные и инновационные практики в трудовой культуре российских рабочих // *Традиции и инновации в современной России. Социологический анализ взаимодействия и динамики* / под ред. А. Б. Гофмана. М. : РОССПЭН, 2008. С. 132–195.
- 3 См.: *Бессокирная Г. П.* Трудовая этика и трудовое поведение рабочей молодежи // *Актуальные проблемы социологии культуры, образования, молодежи и управления* : материалы Всерос. науч.-практ. конф. с междунар. участием (Екатеринбург, 24–25 февраля 2016 г.) / под общ. ред. Ю. Р. Вишневого. Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2016. С. 113–118.
- 4 См.: *Отчет о реализации стратегии развития трудовых ресурсов в соответствии с потребностями социально-экономического развития Ульяновской области на период до 2030 года (за 2017 год).* Ульяновск : Агентство по развитию человеческого потенциала и трудовых ресурсов Ульяновской области, 2018.
- 5 См.: *Чеглакова Л. М.* Корпоративная социальная политика промышленных предприятий в отношении молодежи : результаты кейс-стади // *Трудовые отношения : состояние и тенденции развития в России* : сб. науч. ст. / отв. ред. В. А. Ядов. Самара : Изд-во Самар. ун-та, 2013. С. 236–246.
- 6 См.: *Hofstede G.* Culture's consequences : international differences in work-related values. Beverly Hills : Sage Publications, 1980.
- 7 См.: *Наумов А. И.* Хофстидово измерение России (влияние национальной культуры на управление бизнесом) // *Менеджмент.* 1996. № 3. С. 70–104.
- 8 См.: *Пушных В. А., Струкова О. С.* Деловая культура России : измерение по Г. Хофстиду // *Менеджмент в России и за рубежом.* 2004. № 2. 2004. С. 71–78.
- 9 См.: *Данилова Е., Тарарухина М.* Российская производственная культура в параметрах Г. Хофштеда // *Мониторинг общественного мнения : экономические и социальные перемены.* 2003. № 3 (65). С. 53–64.
- 10 Там же.
- 11 Там же.
- 12 Там же.
- 13 Там же.
- 14 Там же.

### Образец для цитирования:

*Кремнева Н. Ю.* Трудовые ценности иностранного предприятия как фактор выбора в стратегии занятости молодых рабочих // *Изв. Сарат. ун-та. Нов. сер. Сер. Социология. Политология.* 2019. Т. 19, вып. 2. С. 141–146. DOI: <https://doi.org/10.18500/1818-9601-2019-19-2-141-146>

### Cite this article as:

Kremneva N. Yu. Labor Values of a Foreign Enterprise as a Factor of Choice in Young Workers Employment Strategies. *Izv. Saratov Univ. (N. S.), Ser. Sociology. Politology,* 2019, vol. 19, iss. 2, pp. 141–146 (in Russian). DOI: <https://doi.org/10.18500/1818-9601-2019-19-2-141-146>