

УДК 316.334.22+658.3

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СООБЩЕСТВО РАБОТНИКОВ РОЗНИЧНЫХ ТОРГОВЫХ СЕТЕЙ, ЕГО СТРАТИФИКАЦИОННЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ

© 2010 г. Н. В. Кондратова

Южно-Российский государственный технический университет (НПИ)

Рассмотрены особенности социальной стратификации работников розничных торговых сетей в современной России. Описаны результаты социологического исследования проведенного среди разных категорий работников розничных торговых сетей.

Ключевые слова: *торговля; розничные сети; социальная стратификация; социальная мобильность.*

Some features of retailment network workers' stratification in nowadays Russia are examined in the article. The results of sociologic research, that was hold among different categories of retailment networks' workers, are also presented.

Key words: *trade; retailment networks; social stratification; social mobility.*

Розничные торговые сети (РТС) являются в современной России одним из наиболее интенсивно развивающихся секторов торговли. Как коммерческие результаты деятельности РТС, так и их социальная роль во многом определяется качеством человеческого капитала РТС, квалификацией и другими качествами работников. Это обуславливает важность совершенствования работы с персоналом в розничных торговых сетях, в первую очередь – важность эффективной мотивации деятельности и развития работников.

Рассматривая процесс «вхождения в РТС», мы анализируем социальный факт: как люди «попадают» в эту социальную общность, социальную структуру – профессиональное сообщество работников РТС. Каждый из будущих работников РТС проходит ряд промежуточных этапов в развитии, чтобы определиться со своим положением в профессиональном сообществе. А это положение никоим образом заранее не предопределено: оно зависит не только от объективных обстоятельств, но и от воли, действий и других целенаправленных акций самого человека.

В этом контексте представляется важным состав работников РТС по характеру

их образования, предыдущей деятельности, опыта работы в практическом бизнесе. В таблице 1 представлены такие данные, составленные на основе результатов проведенного нами интернет-опроса менеджеров различных российских РТС. Из таблицы видно, что значительное число работников (около 36%) имеют опыт работы в сфере услуг и производственной сфере. Некоторая часть работников (около 7% от общего числа) пришла в РТС из научно-исследовательских и проектных организаций. Ещё 13% ранее работали в государственных и муниципальных учреждениях. По 1,5% – бывшие работники здравоохранения и среднего («школьного») образования. По своему базовому (первому) образованию практически поровну инженеров и экономистов (соответственно по 33% и 32%). 2% составляют работники РТС с педагогическим и 2,5% – с сельскохозяйственным, 3% – с военным образованием. Лишь 7% (что, на наш взгляд, совершенно недостаточно) составляют социологи и 2% психологи.

На наш взгляд, анализируя пути прихода разных людей в РТС необходимо рассмотреть два аспекта: особенности формирования информации, образующей профессиональный тезаурус работника РТС, в процессе

обучения (в широком смысле этого слова), и социально-психологические аспекты освоения разными людьми деятельности в РТС.

Для большинства работников РТС характерно перемещение в обществе как в горизонтальном направлении (смена профессии), так и в вертикальном (изменение социального статуса). Эти перемещения по-разному осуществляются в различных условиях (в разных торговых системах, в столице и в провинции, для людей, имевших разные профессии до начала работы в РТС и др.).

Описание этих процессов наиболее продуктивно с использованием подходов, основанных на положениях теории социальной стратификации П. А. Сорокина [1], в которой наиболее подробно разработаны вопросы социальной дифференциации, в основе которой лежат экономический, политический и профессиональный статусы.

Становится возможным исследовать качественные характеристики, которые показывают реальное место работников РТС в социальной жизни общества. В контексте нашего исследования, объектом которого является не вполне сформировавшееся профессиональное сообщество, целесообразно вести речь о стратификационных характеристиках работников РТС и связанных с ними предпосылках формирования сообщества.

При этом следует исходить из того, что социальный статус является ведущим дифференцирующим признаком, лежащим в основе социального неравенства, и показателем различного социального веса. Кроме того, статус не является неизменной величиной: он может существенно, а иногда радикально изменяться, но не по своей сути, а по тому, как и при каких обстоятельствах работники РТС изменяют свое социальное

Таблица 1

Образование и характер основной деятельности работников РТС

Образование и характер деятельности	Доля (%) от общего числа опрошенных	
	Всего	В РТС на территории Ростовской области
Образование:		
– техническое	33	38
– экономическое	32	27
– педагогическое	2,5	2
– сельскохозяйственное	4	-
– военное	3	4
– социологическое	7	8
– психологическое	2	3
– философское	0,5	2
– медицинское	1	2
– другое	15	14
Предшествующая работа:		
– торговля и услуги	21	4
– другая,	79	96
в том числе:		
– учёба	42	45
– собственный бизнес	3	2
– производственная и производственно-коммерческая деятельность	17	23
– государственная служба	5	3
– другое	12	23

положение, место и роль в общественной жизни.

Исследуя место работников РТС в обществе, необходимо учитывать, что социальная стратификация – качественная характеристика, во многом обладающая не только объективными, но и субъективными характеристиками. В каждом конкретном случае различные индивиды, относящиеся к РТС, занимают неравное положение в обществе и по-разному воспринимают его.

При таком подходе ключевым понятием становится страта – совокупность людей, общим признаком которой является ранжирование индивидуумов, социальных групп и общностей по различным уровням дохода, образа и стиля жизни, причастности к различным образцам поведения и их признания в обществе, что нередко требует применения показателя «выше» и «ниже». Таким образом возможно рассмотреть место работников РТС с точки зрения их прав и возможностей, ответственности и обязанностей, социальных ценностей, влияния среди членов бизнес-сообщества. Рассматривать деятельность в РТС, которая открывает (а в некоторых случаях не открывает) доступ к более широким социальным возможностям, социальным и политическим ресурсам. В этом исследовании основное внимание должно быть уделено показателям социального статуса, престижа, оценки и самооценки социального положения работников РТС – всего того, что в итоге определяет мотивацию их деятельности.

В контексте экономической стратификации работников российских РТС необходимо исследовать уровень и структуру основных источников их доходов, а также характер самоидентификации по принадлежности к определенному социальному слою.

В рамках интернет-опроса тьюторов, проведенного нами (см. ниже) были получены характеристики, представленные в таблицах 2 и 3. Результаты свидетельствуют, что и по структуре доходов и, главное, по характеру самоидентификации определенная часть работников РТС может быть отнесена к среднему классу.

Здесь показательны сравнения с соответствующими результатами, полученными

при исследованиях, проведенных ИКСИ РАН [2] в 11 регионах России и исследованиях, проведенных ИСПИ РАН [3] в целом по России в 2003 г. Из числа опрошенных работников РТС значительное число основным источником дохода называет именно работу в РТС. Этот показатель в целом соответствует показателям в среднем по России. В части самоидентификации работников РТС значительная часть из них (62%) относит себя к среднему слою, тогда как соответствующий показатель по России составлял 39% в 1994 г. и 52% в 2003 г.

Анализируя отнесение работников РТС к среднему слою российского общества необходимо учитывать, что размеры среднего слоя в современном российском обществе очень невелики. Как показано в известных исследованиях [4], средний слой в России занимает незначительное место и, по оценкам экспертов, не превышает 16–18%. Однако если сравнить статистические данные с субъективным восприятием своего социального статуса, то они существенно разнятся, так как люди не хотят признавать себя обездоленными, неспособными вписаться в новые реалии. Это в полной мере относится и к работникам РТС, многие из которых относят себя к среднему слою без достаточных на то имущественных оснований. Это, на наш взгляд, можно рассматривать как фактор мотивации их экономической деятельности.

Среднему социальному слою приписывают такие критерии, как определенный уровень доходов, стандарты поведения и потребления, уровень образования, владение материальной или интеллектуальной собственностью, мощное влияние на политическую жизнь страны. Тем не менее, условия российской действительности ставят под сомнение дееспособность среднего слоя, так как объективные (статистические) данные и субъективная оценка (самооценка) его социального положения серьезно разнятся. Ситуация интересна тем, что многие люди идентифицируют себя с этим слоем, хотя редко подходят под эту социальную группу по объективным показателям, и прежде всего по уровню доходов. Как указывает Ж. Т. Тощенко [5, с. 226], «Наиболее тесная зависимость классовой принадлежности и клас-

совой самоидентификации прослеживается среди возрастных групп и групп с различным уровнем доходов и образования. Чем младше респондент и чем выше уровень образования, тем больше вероятность его самоотнесения к среднему классу». Полученные нами результаты для работников РТС в полной мере подтверждают эту тенденцию: значительная часть их относится к младшей и средней возрастной группе и имеет уровень образования выше среднего.

Образование и квалификация, как статусные характеристики, играют роль основы: 1) для повышения статуса; 2) для завершения учебы; 3) для обладания профессиональными навыками, умениями, которые подтверждены опытом. В течение длительного исторического периода труд людей, обладавших образованием и надёжными профессиональными навыками, давал преимущественное социальное положение, он выше оплачивался, открывал доступ к более высокому социальному положению и к общественным благам, привилегиям, почестям и главное – возможность приобщиться к функциям управления, что часто означало

(прямо или косвенно) причастность к господствующим слоям общества.

Если рассмотреть социальную стратификацию работников РТС через призму власти, то необходимо исходить из того, что общество в целом, рассматриваемое в данном контексте, представляет собой две неравных части. Одна небольшая (незначительная), которая или прямо господствует (управляет), или косвенно причастна к управлению (обслуживает его). Властные возможности этих людей велики, значительны и малоограничены. Вторая часть (большинство) имеет весьма опосредованное отношение к власти или совсем его не имеет. Определенная часть работников РТС (топ-менеджеры, руководители функциональных служб в регионах и др.) может быть отнесена к категории людей, причастных к управлению (обслуживающих его). Это обуславливается их влиянием на состояние соответствующей региональной бизнес-среды (прежде всего – муниципального уровня). Определенное число из них впоследствии оказывается (избираются или назначаются) в системе государственного управления. Од-

Таблица 2

Распределение основных источников дохода, в % от числа опрошенных (по 11 регионам РФ [2])

Источник дохода	Население в целом	Богатые	Бедные	Результаты опроса в РТС
Зарплата по основному месту работы	74,1	56,8	70,5	62
Пенсия, пособия, алименты, получаемая помощь	36,5	7,6	41,6	3,3
Собственный бизнес	5,9	52,5	2,0	3,5
Совместительство (в том числе разовые приработки)	19,7	14,2	16,6	18,4
Доходы от собственности, сдачи в аренду имущества, проценты по вкладам	3,4	15,5	1,6	12,0
Иное	5,2	3,3	6,8	0,8

Таблица 3

**Самоидентификация принадлежности респондентов к социальному слою,
в % от числа опрошенных**

Ответы на вопрос: «К какому социальному слою вы себя относите?»	В целом по России [3]		Результаты опроса в РТС
	1994	2003	
К низшему	37	31	29
К среднему	39	52	62
К высшему	1	1	3
Затрудняюсь ответить	23	16	6

нако эта тенденция в последние годы проявляется значительно меньше, чем в 1990-е годы. За последнее десятилетие сократилось число людей бизнеса, приходящих во власть [6].

Можно утверждать, что степень причастности российских РТС к власти соответствует современной тенденции отчуждения государственного управления от общества, создания изолированного бюрократического слоя, формируемого по принципу корпоративности [7] со своими специфическими интересами, как правило, не совпадающими с интересами общества.

Статусная характеристика проявляет себя и через соотнесение человеком своего места и своей роли по квалификации, выполняемой работе, оплате труда. В рамках проведенного нами исследования работникам РТС задавались вопросы о месте, которое они занимают в современном российском обществе. Формулировки вопросов были идентичны использовавшимся ИСПИ РАН при проведении исследования в 11 регионах России [3]. Сравнительные результаты этих исследований приведены в табл. 4.

Важнейшим показателем социальной стратификации работников РТС выступает социальный престиж, который носит ярко выраженный субъективный оттенок и выражается в оценке, которую дает общество их статусу личности, в первую очередь профессиональному. Престиж как бы «встроен» в социальный статус [8]. Социальный престиж является инструментом общественного мнения, при помощи которого повышается или понижается роль и место человека (группы)

в обществе. Социальный престиж может рассматриваться и как функция системы общественных ценностей. Есть ценности поощряемые и отвергаемые, основные и вспомогательные, авангардные и традиционные, нейтральные и активные (пассивные).

От того, какой доступ имеет человек к этим ценностям, зависит престиж его положения в обществе. В том случае, когда человек не может ими располагать, он занимает позицию пафоса [9], т. е. искусственно созданного в своем воображении компенсаторского принципа. Но есть и другая сторона роли ценностей в формировании социального статуса: от того, какие ценностные ориентации реализуют (или по крайней мере провозглашают) человек, группа, слой, общность, зависит и отношение общества к ним, их социальный престиж. Но именно в силу вербального (а не поведенческого) значения провозглашенных ориентаций эта ситуация подвергается манипулированию, ибо в сущности они сориентированы на то, что есть, а не на то, чего ожидает общество.

Еще одна проблемная ситуация с социальным престижем работников РТС в девяностые годы заключалась в том, что некоторым из них были присущи попытки провозгласить свою социальную исключительность, почти автоматически ставящие их в конфронтующие (явные и неявные) отношения с обществом. Это, в частности, было связано с тем, что определенная часть работников РТС (как и бизнеса вообще) придерживалась позиции правых сил в России в начале девяностых годов и невольно отождествлялась членами общества как причас-

Таблица 4

Социальная самоидентификация респондентов, в баллах

Ответы на вопрос: «Как вы считаете, какое место в нашем обществе вы занимаете по своему образованию, профессии, другим сторонам жизни?»	Средний балл по данным ИСПИ РАН, 2003 г. [3]	Результаты опроса в РТС
По образованию	5,85	8,92
По квалификации	5,82	7,84
По выполняемой работе	5,60	7,64
По профессии	5,58	7,22
По качеству жизни	3,84	4,24
По размеру зарплаты	3,32	4,55
По участию в политической жизни страны	2,48	3,14
Место в обществе в целом	4,64	5,51

тная к непопулярным социально-экономическим преобразованиям этого периода.

Социальный статус включает в себя и социальные роли («ролевой набор» [10], под которыми понимается реальное и ожидаемое поведение человека в соответствии с его должностью, профессией и социальным положением. Роль отражает динамическую сторону стратификации, является ее функцией.

Представляют интерес формальные (согласно предписаниям) и неформальные (поведенческие, которые складываются в определенной среде) роли работников РТС. Они могут ранжироваться, а в соответствии с этим определяется их вознаграждение, которое всегда осуществляется дифференцированным образом.

Мы следовали подходу Т. Парсонса [11], предложившего описывать роли по пяти основным свойствам: эмоциональность, способ ее получения (предписанный или приобретенный), масштаб (сфокусированный или диффузный), степень формализации (жесткий или нет), мотивация (личное или общественное благо). Согласно этому подходу, любая роль характеризуется некоторой комбинацией свойств, которые влияют на социальный престиж.

Как и при оценке социального статуса, немалую роль в характеристике социального

престижа занимает самооценка работников, которая не всегда коррелирует со статистической информацией о них, о социальной группе, слое, общности, к которым они принадлежат.

Можно предположить, что работникам РТС будут присущи приобретенный способ получения роли; достаточно жесткая степень формализации. Сложнее определить масштаб роли и характер мотивации. С одной стороны, работники РТС занимают сравнительно четкую профессиональную позицию, которая характеризуется наличием достаточно очевидного состава функций и процедур (что позволяет предположить, что их роли присущ сфокусированный масштаб), с другой – их деятельность требует достаточно гибкого подхода к работе и определенности кругозора (что позволяет предположить наличие существенных признаков диффузного масштаба роли). Характер мотивации в РТС определяется, во-первых, стремлением повысить своё материальное положение и социальный статус (признаки личной мотивации), во-вторых (осознанным или не вполне осознанным) участием в решении важных социальных задач (признаков мотивации «общественное благо»).

Как отмечалось выше, для многих работников РТС характерны условия, когда общественные отношения изменяют социальное

положение человека. По времени это совпало с периодом кардинальных перемен в России девяностых годов, когда вся социальная структура испытывала существенные трансформации. В этот период напряженность в социальной структуре общества складывалась под влиянием не только объективных тенденций развития, но и изменений, происходящих в общественном сознании, что проявлялось в соответствующих установках и поведении людей. Поэтому представляется необходимым исследование социальной мобильности членов профессионального сообщества работников РТС.

По определению Ж. Т. Тощенко «... социальная мобильность – это механизм равновекторных перемещений личностей, социальных групп, слоев, общностей и других элементов социальной структуры, который может выступать характеристикой для оценки уровня и степени стабильности общества и его устойчивого развития и протекать в различных формах...» [5, с. 235].

В литературе описаны два подхода к исследованию проблем социальной мобильности [12]. Первый подход предполагает рассмотрение мобильности в рамках социальной структуры как главного источника формирования социальных сообществ и страт. Согласно второму подходу, размах мобильности, имеющий место в данном обществе, расценивается как показатель соотношения сил и распределения преимуществ в социальных отношениях и как специфический способ реализации общественных потребностей и активности. В нашем случае представляется целесообразным рациональное сочетание этих подходов, так как формирование профессионального сообщества в РТС, с одной стороны знаменовало собой один из процессов формирования среднего социального слоя, с другой – появление работников РТС как новой профессиональной группы стало одним из шагов в реализации общественной потребности, связанной со становлением бизнес-сообщества.

Различают мобильность горизонтальную и вертикальную. Первая связана с передвижениями человека в своей страте, а вторая раскрывает изменения между стратами. Это может быть продвижение по стра-

тификационной лестнице или, наоборот, «спуск» вниз или перемещение по горизонтали, без изменения социального положения или статуса. В этом смысле иногда говорят о мобильности восходящей и нисходящей. Для нашего исследования представляются наиболее интересными процессы горизонтальной мобильности, при которых представители различных профессий, оставаясь в своем социальном слое, изменяли (дополняли) свою профессиональную специализацию и, соответственно, социальные качества. Менее типична ситуация, при которой освоение деятельности в РТС означало для человека продвижение по «стратификационной лестнице». Мало примеров (хотя они и известны), когда РТС осваивали представители «верхушки» бизнеса. Очевидно, что это не означало «спуска» в социальной стратификации. Скорее для этих людей следует вести речь о причастности к сообществу РТС как о форме укрепления своего статуса в бизнес-элите. Этот аспект, на наш взгляд, заслуживает особого внимания, так как привлечение в РТС ведущих менеджеров и предпринимателей представляется достаточно перспективным для распространения успешного опыта в бизнес-сообществе.

В известных исследованиях [13] выделяется достигнутая мобильность (когда человек, группа реализуют свои цели, планы, замыслы) и унаследованная мобильность (когда доступ к тем или иным благам социального положения гарантируется происхождением, семейными и родственными традициями, обеспеченным экономическим статусом). Очевидно, что для членов сообщества РТС прежде всего характерна достигнутая мобильность, связанная с реализацией своих карьерных планов (иногда вынужденных) уже сложившимися специалистами или студентами. Однако известны случаи, когда в РТС поступали (особенно на руководящие должности) люди имеющие родственные или иные связи в бизнес-среде. Последнее может быть охарактеризовано как элементы унаследованной мобильности в сообществе РТС.

Некоторые исследователи [14] выделяют мобильность управляемую (через процедуры профессиональной подготовки, повы-

шения квалификации и найма) и стихийную, которая особенно наглядно проявляет себя в свободном перемещении людей из одной сферы труда в другую без определенных гарантий. Затруднительно однозначно отнести мобильность в РТС к одной из этих категорий: определенная часть работников РТС (особенно в первой половине девяностых годов) по собственной инициативе осваивали эту деятельность, стремясь найти свое место в формирующейся (во многом – стихийно) российской рыночной среде, наряду с этим в сложившихся РТС формирование контингента носит четко управляемый характер.

Для выявления сущности социальной мобильности работников РТС целесообразен анализ социальной структуры по трем уровням [5]. В соответствии с этим подходом, одновременно характеризующим как социальную структуру, так и социальную мобильность, первый уровень – индивидуальная мобильность – представляет собой межличностный уровень социальных отношений между отдельными личностями. Второй уровень – межпозиционная (групповая) мобильность – отражает структуру социальных отношений между социальными группами, слоями и общностями. Третий уровень – межклассовая и внутриклассовая мобильность – отражает отношения между официально организованными и стихийно возникающими структурами в общественной жизни, которые определяют главные тенденции в перемещении значительных групп людей.

Применительно к сообществу РТС можно утверждать, что работникам в значительной мере присуща индивидуальная мобильность: практически все они в последние годы меняли (или дополняли) вид своей деятельности. Межпозиционная (групповая) мобильность, также, присуща им, так как положение профессионального сообщества РТС существенно изменилось в сравнении с традиционным положением участников бизнес-среды и наёмных работников. В меньшей степени им присуща межклассовая и внутриклассовая мобильность.

По П. А. Сорокину, в социальной мобильности важны каналы социальной цир-

куляции, являющиеся одновременно механизмами социального тестирования, отбора и распределения индивида внутри социальных страт. Социальная циркуляция должна соответствовать объективным тенденциям и субъективным устремлениям людей. Если тестирующие, отбирающие и распределительные механизмы имеют дефекты, то никакое социальное изменение не улучшит ситуацию. Люди, «занимающие положение, которому они не соответствуют, могут успешно разрушить общество, ибо не могут создать ничего ценного» [1].

На основании вышеописанных результатов социальная мобильность в РТС может трактоваться с точки зрения интеракционизма, позиции которого были обоснованы в трудах Г. Зиммеля [15], а продолжение и развитие получили в исследованиях сторонников теории обмена и нового институционализма [16]. Согласно этой точке зрения, интеракционная мобильность во многом определяется тем, с кем и относительно кого члены общества предпринимают свои действия.

Согласно этому подходу общество основывается на взаимодействии и взаимовлиянии индивидов и групп, которые имеют два аспекта – форму и содержание. Но содержание становится социальным только через формы взаимовлияния или обобществления. Это позволяет давать объяснения процессам, идущим в сообществе РТС опираясь на формальные аспекты, что позволяет абстрагироваться от содержания деятельности работников в торговых сетях.

Интеракционистский подход во многом объясняет функционирование сообщества РТС в опоре на положения современной социологии групп (и больших, и малых), ибо это сообщество обладает относительной самостоятельностью и существует по своим собственным нормам и относительно независимо как от индивидуальных носителей, так и от общества в целом.

Наряду с этим социальная мобильность в РТС может трактоваться при помощи идеального измерения: через оценку совокупности идей, убеждений, взглядов, мнений, суждений, т. е. всего того, что характеризует состояние и тенденции развития их созна-

ния и самосознания. В отличие от норм и ценностей, эти изменения не обладают принудительной силой, но являются ориентирующими, устанавливающими. Все компоненты общественного сознания, независимо от того истинны они или ложны, создают специфический для данного сообщества мыслительный горизонт, влияющий на совершаемые людьми перемещения в социальном пространстве.

Полученные в результате вышеописанного исследования результаты могут быть использованы при разработке систем управления персоналом в различных РТС.

Литература

1. *Сорокин П. А.* Человек. Цивилизация. Общество. –М., 1992.
2. Проекты: Калевальская мозаика – 2010 [Электронный ресурс] / Центр национальных культур и народного творчества республики Карелия. – Электрон. дан. – Режим доступа: <http://www.etnocenter.ru>, свободный. – Загл. с экрана.
3. Заглавная страница (Г. В. Осипов) [Электронный ресурс] / Официальный сайт ИСПИ РАН. – Электрон. дан. – Режим доступа: <http://www.ispr.ru>, свободный. – Загл. с экрана.
4. *Беляева Л. А.* Социальные слои в России: опыт кластерного анализа // СоцИс. – 2005. – №12.
5. *Тощенко Ж. Т.* Социология. –М.: ЮНИТИ, 2005.
6. *Горшков М., Петухов В.* Перспективы развития демократии в России: угрозы реальные и мнимые // СоцИс. – 2004. – №8.
7. *Илларионов Н. А.* Бизнес-образование и развитие предпринимательства. –Самара: Волжский бизнес, 2002. – 186 с.
8. *Уорнер Л.* Социальный класс и социальная структура. / Пер. с англ. [Электронный ресурс] / Электронная библиотека социологического факультета МГУ. – Электрон. дан. – Режим доступа: <http://lib.socio.msu.ru>, свободный. – Загл. с экрана.
9. *Кармадонов О. А.* Семантика политического пространства: опыт кросскультурного трансимволического анализа // Журнал социологии и социальной антропологии. – 1998. – №4.
10. Социальное расслоение и социальная мобильность. / Под ред. З. Т. Голенковой. –М., 1999.
11. *Парсонс Т.* Система современных обществ. –М., 1998.
12. *Рубинштейн С. Л.* Основы общей психологии. –СПб.: Питер, 2002.
13. *Тихонова Н. Е.* Факторы социальной стратификации в условиях перехода к рыночной экономике. –М., 1999.
14. *Осипов М., Тумалев В.* Социология образования в России: проблемы развития и перспективы // СоцИс. – 2004. – №7.
15. *Зиммель Г.* Избранное. В 2 т. Т. 1: Философия культуры. –М.: Юристъ, 1996. – 671 с.
16. *Кирдина С. Г.* Институциональные матрицы и развитие России. –М., 2001.

Поступила в редакцию

28 августа 2010 г.



Наталья Валентиновна Кондратова – ассистент кафедры «Экономика и управление предприятием» ЮРГТУ (НПИ).

Участник исследований социально-экономических проблем розничных торговых сетей и управления персоналом. Участник разработки нормативно-методических документов по управлению персоналом.

Natalya Valentinovna Kondratova – assistant lecturer of SRSTU (NPI) «Economics and Management of the Enterprise» department.

Participant of researches on retail trade networks' social and economic problems, and on staff managing. Participant of standardized and methodic documents for staff managers working out.

344010, г. Ростов-на-Дону, пр. Кировский, д. 63/105

63/105 Kirovskiy pr., 344010, Rostov-na-Donu, Russia

Тел.: +7 (863) 266-61-85, факс: +7 (863) 266-61-73; e-mail: kondratovanv@net069.sv.ru