

УДК 316.334.22(075.8)0

Дрожанова О.М., Національний університет кораблебудування ім. Адмірала Макарова, м. Миколаїв, Україна.

Дрожанова Оксана Миколаївна, кандидат соціологічних наук, старший викладач філософії та культурології Національного університету кораблебудування ім. адмірала Макарова. Коло наукових інтересів: соціологія праці, трудові відносини.

ІНСТИТУЦІОНАЛІЗАЦІЯ ЧИННИКІВ РЕГУЛЯЦІЇ ТРУДОВОЇ ПОВЕДІНКИ

На матеріалі соціологічного обстеження робітників суднобудівних заводів визначено нові чинники трудової мотивації, що набувають інституціонального характеру за сучасних умов господарювання. Виявлені особливості впливу цих чинників на показники ставлення до праці робітників.

Based on materials of a sociological survey conducted among shipbuilding workers, the new factors of work motivation acquiring institutional character in the present economic conditions are determined. The features of the influence of these factors upon the indicators of attitudes towards work of the workers are exposed.

Ринкові перетворення в Україні, поступове утворення нового економічного середовища на ґрунті різноманітних організаційно-правових форм господарювання вимагають нового осмислення сутності та ролі людського ресурсу як головного капіталу виробництва, розробки наукового обґрунтування управлінських стратегій, що забезпечують умови розширеного відтворення робочої сили на підприємствах за якісно нових умов їх функціонування. Одним із важливих методологічних аспектів формування дієвого мотиваційного механізму найманих робітників, адекватного умовам ринкового господарювання, є врахування нових чинників, які детермінують ставлення до праці робітників промислових підприємств, згодом набуваючи інституційного оформлення. До нових, «пострадянських» чинників у сфері трудової етики видається можливим віднести загрозу безробіття, що прийшла на зміну гарантованій зайнятості радянських часів, та вторинну зайнятість робітників, яка розглядається сьогодні як вагомий чинник структурної трансформації соціально-трудова відносин [1, с. 60].

Атрибутом «реального соціалізму» в усі роки його існування був стан «загальної та повної зайнятості». Раптове руйнування економічних і соціальних основ радянського життєвого устрою спричинило відчуття катастрофізму в масовій свідомості. Повною мірою виявився саме соціальний смисл безробіття, яке в суб'єктивному сприйнятті людей у багатьох випадках означає руйнування

повсякденної життєвої реальності. Соціологічні обстеження свідчать, що страх безробіття є одним із найсильніших соціальних страхів пострадянського періоду. У межах дослідницького проекту «Українське суспільство: моніторинг соціальних змін», що виконується Інститутом соціології НАН України, починаючи з 1999 року респондентам задається питання: «Як Ви вважаєте, чого люди бояться зараз найбільше?». Протягом п'яти років найбільшу частку відповідей – до 86 % у 2000 році – набирала позиція «безробіття» [2, с. 550]. Такий високий показник за даною ознакою свідчить, поперше, про те, що подібна небезпека є реальною, з якою люди часто стикалися у своєму житті або житті близьких та знайомих, і, по-друге, про її суттєвий вплив на життя українців. У моніторингу також були зафіксовані негативні тенденції в оцінках гарантій зайнятості та забезпечення роботою працездатного населення України у другій половині 1990-х років [3, с. 310].

Вторинна зайнятість, під якою розуміється спосіб отримання додаткового доходу поза основним робочим місцем [4, с. 75], за нових умов виступає як стійка тенденція розвитку ринку праці й також інституціоналізується. Порівняно з радянським періодом багаторазово збільшилися її масштаби, суттєво ускладнилася структура [1]. Об'єктивними умовами формування даної тенденції є самовідсторонення держави від функцій життєзабезпечення працівників і неможливість підприємств у силу низки причин забезпечити працівникам задоволення

їх необхідних потреб. У сучасних дослідженнях феномен вторинної зайнятості вивчається як специфічний адаптаційний ресурс, що відбиває «пострадянський» тип свідомості та трудової поведінки працівників і впливає на успішність адаптаційних стратегій населення в умовах економічної нестабільності перехідного періоду [5-7].

У статті на матеріалі конкретно-емпіричного дослідження¹ розглянуті особливості та характер впливу відчуття страху втрати роботи та вторинної зайнятості промислових робітників на показники ставлення до праці.

Як свідчать результати опитування, незважаючи на позитивні зміни на галузевому ринку праці, три чверті опитаних робітників (77 %) так чи інакше відчувають страх втратити своє робоче місце. Це, безумовно, є результатом десятирічної кризи, падіння виробництва, зростання безробіття,

адже масові звільнення робітників у кризові для суднобудівної промисловості 1995-1998 роки все ще пам'ятні й увійшли у трудовий досвід багатьох працівників. Переважна більшість наших респондентів визнає високу ймовірність повторення тієї ситуації, визнає, що немає достатніх гарантій проти неповернення в неї, що перспектива стати непотрібним зі своєю професією та кваліфікацією доволі реальна. Очевидно, що економічні або ж статистичні констатації щодо кризи на галузевому ринку праці мають виразний гуманітарний вимір. Більшість робітників підприємств суднобудування мають певний досвід життя поза працею, поза професією, поза винагородою за працю. Напружена ситуація на ринку праці, економічна нестабільність у суднобудівній галузі зумовлюють значну стурбованість проблемою втрати роботи серед усіх категорій робітників (табл. 1).

Таблиця 1

Стурбованість проблемою втрати роботи (% , невизначені відповіді не наводяться)

Категорії робітників	Відчуває*	Не відчуває**
Групи за змістом праці:		
ручна некваліфікована	84	10
механізована	79	16
автоматизована середньої кваліфікації	74	21
ручна висококваліфікована	75	23
автоматизована високої кваліфікації	76	19
Стать:		
чоловіки	74	21
жінки	89	7
Освіта:		
неповна середня та середня	81	15
середня спеціальна	75	19
вища та неповна вища	72	24
Вік:		
до 30 років	73	21
31-45 років	78	18
45 років і більше	82	13
Стаж на підприємстві:		
до 5 років	72	24
5-10 років	80	15
11 років і більше	82	14
У цілому за вибіркою	77	18

* об'єднані позиції «дуже турбує» і «турбує»

** об'єднані позиції «не дуже турбує» і «зовсім не турбує»

У групах за змістом праці найбільша частка стурбованих проблемою втрати роботи серед робітників ручної некваліфікованої праці. Дещо менше їх серед робітників груп механізованої та автоматизованої праці. Відносно більш впевнені у своїй зайнятості серед професійно-кваліфікаційних груп, демонструючи відсутність стурбованості проблемою втрати роботи, робітники висококваліфікованої ручної праці (відмінності з групою некваліфікованої праці статистично значимі на

¹ Проведено соціологічною лабораторією Національного університету кораблебудування ім. адмірала Макарова на суднобудівних підприємствах м. Миколаєва у 2006 р. (вибіркова двоступенева, районувана; критерій районування – функціональний зміст праці; методи дослідження: анкетне опитування; опитано 790 робітників типових суднобудівних спеціальностей; вибіркова сукупність є репрезентативною за віком, статтю, освітою; похибка вибірки – 2,7 %). У рамках аналізу впливу нових інституціоналізованих чинників на показники ставлення до праці використано метод емпіричної типологізації.

рівні 1 %). Це пояснюється сприятливою для цієї категорії робітників ситуацією на галузевому ринку праці, де на теперішній момент існує гострий дефіцит суднозбиральників, суднових електромонтажників та інших провідних суднобудівних професій, які входять саме до групи ручної висококваліфікованої праці ремісницького типу.

Особисті характеристики респондентів помітно впливають на значення даного показнику. Серед чоловіків утримі більша, ніж серед жінок, частка тих, кого не турбує проблема втрати роботи. По мірі підвищення рівня освіти знижується страх безробіття (відмінності між крайніми освітніми групами статистично значимі на рівні 5 %). Ймовірно, освітній капітал, певною мірою, усвідомлюється робітниками як конкурентна перевага на ринку праці. Протилежна картина у вікових категоріях: з переходом до старших вікових груп підвищується

частка стурбованих проблемою втрати роботи і, навпаки, знижується частка тих, кого ця проблема не турбує (відмінності між крайніми віковими групами статистично значимі на рівні 5 %). Думається, соціально-психологічні особливості молодого віку (життєвий оптимізм, підвищена мобільність) сприяють меншій значущості проблеми втрати роботи для цієї групи порівняно з робітниками старших вікових когорт. Аналогічна залежність спостерігається у групах за стажем роботи на підприємстві: чим більше робітник працює на даному підприємстві, тим більш актуальною для нього стає проблема гарантованості робочого місця (відмінності між крайніми групами за стажем серед стурбованих проблемою втрати роботи статистично значимі на рівні 1 %). У цілому можна стверджувати, що рівень страху втрати роботи відбиває індивідуальну конкурентоспроможність робітника, а також існуючий попит на певні види праці на регіональному ринку суднобудівних професій. Для виявлення зв'язку побоювань втрати роботи й показників ставлення до праці була сформована підвибірка з двох полярних груп робітників: 1) ті, хто стурбований проблемою втрати роботи й висловив незадоволеність гарантіями зайнятості (n = 90); 2) ті, кого не турбує проблема

втрати роботи й які задоволені гарантіями зайнятості на своєму підприємстві (n = 79).

Спостерігаються відмінності у матеріальному стані робітників вказаних груп. Серед тих, хто відчуває страх втрати роботи, у 1,9 рази більша порівняно з протилежною групою питома вага робітників із низькою оплатою праці (до 800 грн) й у 2,7 рази менша – високооплачуваних (більше 1200 грн) (розбіжності статистично значимі на рівні 1 %). Аналогічна залежність за показником рівня середньодушового доходу: частка низькозабезпечених складає у першій групі 79 %, у другій – 58 %, високозабезпечених – відповідно 4 % та 18 % (відмінності статистично значимі на рівні 5 %). Отже, страх втрати роботи більшою мірою притаманний робітникам із низьким рівнем матеріальної забезпеченості. Логічно припустити, що невпевненість у стабільності зайнятості більшою мірою орієнтує робітників на «прихильність» до свого робочого місця. Проте отримані дані цього не підтверджують: розбіжності часток бажаючих перейти на інше місце роботи у протилежних типологічних групах статистично незначущі. Дані таблиці 2 свідчать про помітний вплив відчуття страху втрати роботи на показники задоволеності працею².

Таблиця 2

Задоволеність робітників працею в цілому та її окремими елементами залежно від наявності відчуття страху втрати роботи, п'ятибальна шкала

Задоволеність	Страх втрати роботи	
	відчують	не відчують
Фізичним навантаженням	2,7	2,4
Станом обладнання	2,6	2,4
Організацією праці	2,4	2,2
Технікою безпеки	2,6	2,4
Санітарно-гігієнічними умовами	2,6	2,3
Значущістю продукції	3,6	4,0
Змістом праці	3,5	3,9
Працею в цілому	3,7	3,3

Як видно з таблиці, оцінки елементів виробничої ситуації, що належать до організації та умов праці, у першій групі вище порівняно з оцінками у другій групі. Водночас такі аспекти, як значущість продукції та зміст праці, навпаки, оцінюються робітниками, які відчувають страх втрати роботи, нижче, ніж робітниками протилежної групи. Задоволеність працею на підприємстві у цілому у робітників першої групи вище, ніж у другої. Не виключено, що висока значущість самої роботи на підприємстві знижує вимоги до умов праці. Проте подібне припущення вимагає окремої перевірки за рамками проведеного дослідження. Можна припустити, що страх втрати роботи на підприємстві сприяє кращому ставленню до праці. Проте аналіз даних не виявив суттєвих відмінностей у показниках ставлення до праці (табл. 3).

Дещо більшою мірою робітники, які побоюються втратити роботу, оцінили своє виконання змінних завдань і дотримання трудової дисципліни. Оцінки

відповідальності за використання робочого часу, ступеня трудової віддачі та активності у підвищенні своєї кваліфікації у робітників цієї групи виявилися нижчими, ніж у робітників, які не відчувають страху втрати роботи. Отже, мотивацію праці, засновану на відчутті страху втратити роботу, не можна вважати спонукальною, тому управлінські зусилля, які акцентують зумовлені страхом безробіття трудові мотиви, навряд чи можна вважати продуктивними. Суттєві розходження виявилися у структурі трудових мотивів вирізаних типологічних груп робітників. Мотиваційна значимість різних елементів виробничої ситуації (ЕВС) представлена в таблиці 4.

² Своєю задоволеністю працею в цілому респонденти оцінювали за шкалою: «цілком задоволений» (5), «радіше задоволений, чим не задоволений» (4), «не можу сказати, задоволений чи ні» (3), «радіше не задоволений» (2), «зовсім не задоволений» (1). Крім того, у відповіді на запитання «Що Вам подобається і що не подобається у Вашій нинішній роботі?» респонденти виділяли привабливі та непривабливі сторони роботи [8, с. 313-314].

Таблиця 3

Індекси показників ставлення до праці залежно від наявності відчуття страху втрати роботи, п'ятибальна шкала

Показники ставлення до праці	Страх втрати роботи	
	відчують	не відчують
Ступінь виконання змінних завдань	3,8	3,7
Трудова дисципліна	4,1	4,0
Ступінь трудової віддачі	4,5	4,6
Ступінь активності у підвищенні кваліфікації	1,6	2,1
Відповідальність за використання робочого часу	3,1	3,3

У групі робітників, які відчують страх втрати роботи, на перший план різко висуваються можливості підвищення кваліфікації – мотиваційна вага цього чинника у 2,5 рази перевищує наступний значущий мотив. Думається, тут у чистому виді спостерігається додаткове «навантаження» даного чинника чинником гарантій зайнятості, який покладений в основу вирішення типологічних груп, тим більш, що у протилежній групі можливості підвищення кваліфікації взагалі не мають ніякого мотиваційного впливу на загальну задоволеність працею. Конкуренція на ринку робочої сили є

тим загальним піддрунтям, що, з одного боку, живить відчуття страху безробіття, а з іншого – визначає вирішальну роль професійно-кваліфікаційного зростання в успішності трудових стратегій. Далі у групі тих, хто відчуває страх втрати роботи, за значущістю йдуть «гігієнічні» чинники заробітку і умов праці, за ними – чинник змісту праці. Для протилежної групи робітників, які впевнені у гарантованості своєї роботи, цей чинник є провідним поряд із значущістю продукції, яка випускається, тобто змістовні аспекти праці домінують у загальній структурі трудових мотивів.

Таблиця 4

Ієрархія найбільш значущих мотивів, що визначають загальну задоволеність працею*, залежно від відчуття страху втрати роботи

Елемент виробничої ситуації	Страх втрати роботи			
	відчують		не відчують	
	$v_1-v_2^{**}$	Ранг	$v_1-v_2^{**}$	Ранг
Перспективи підвищення кваліфікації	0,98	1	-0,06	–
Санітарно-гігієнічні умови	0,39	2	0,26	5
Заробіток	0,36	3	0,01	–
Фізичне навантаження	0,27	4	0,02	–
Зміст праці	0,26	5	0,35	1-2
Значущість продукції	0,22	–	0,35	1-2
Стан обладнання	0,15	–	0,33	3
Організація праці	0,18	–	0,31	4

* Загальна задоволеність працею визначалася за логічним квадратом.

** v_1 – індекс оцінки ЕВС тими, хто задоволений працею (пункти 4 і 5 п'ятибальної шкали); v_2 – індекс оцінки ЕВС тими, хто не задоволений працею (пункти 1 і 2 п'ятибальної шкали); суперечливе ставлення до праці вилучалось із аналізу.

Отже, тією мірою, якою вже інституціалізоване безробіття і можна констатувати існування інституту безробіття (порядок реєстрації, отримання відповідних виплат, курси перекваліфікації тощо), загроза безробіття може розглядатися як постійно діючий чинник інституційного характеру, що впливає на формування ставлення до праці, на ступінь ефективності та продуктивності трудових зусиль на конкретному робочому місці.

Обстеження показало, що серед робітників достатньо поширена додаткова зайнятість. У цілому майже кожний п'ятий із робітників (18 %) мав на момент опитування додаткову роботу. Як свідчать результати опитування, приробляють усі категорії робітників. При цьому масштаби поширення додаткової зайнятості різняться достатньо суттєво. Серед чоловіків «вториннозайнятих» у 2,2 рази більше, ніж серед жінок (21 % проти 10 % – статистична значущість на рівні 1 %). Найактивнішими за ступенем включеності у вторинну зайнятість є представники середньої та старшої вікової групи. Так, серед робітників середнього

(31-45 років) та старшого віку (46 років і більше) частка «вториннозайнятих» складає 21 %. У молодшій віковій групі (до 30 років) вона становить 14 % (відмінності статистично значимі на рівні 5 %). Додаткову зайнятість найчастіше мають респонденти з вищою та неповною вищою освітою (25 % – відмінності з групою середньої та неповної середньої освіти статистично значимі на рівні 5 %). Тобто вищу освіту можна розглядати як важливий адаптаційний ресурс, що сприяє залученню робітників до сектору вторинної зайнятості. Частка тих, хто має додаткову зайнятість, найбільш висока серед висококваліфікованих робітників – 22 %; серед робітників нижчих груп вона складає у середньому 12 % (відмінності статистично значимі на рівні 5 %). Отже, до сфери додаткової зайнятості залучені переважно чоловіки середнього і старшого віку з вищою та неповною вищою освітою, зайняті висококваліфікованою працею.

Значно поширеними серед робітників є установки на додаткові платні послуги у вільний від основної роботи час. Майже половина опитаних у прожек-

тивній ситуації скорочення робочого дня висловили бажання «знайти ще яку-небудь роботу, щоб приробити». Для аналізу впливу вторинної зайнятості на показники ставлення до праці робітників з усієї вибірки було вирішено групи робітників, які мали додаткову роботу і водночас у вільний час хотіли б ще заробити ($n = 94$), і тих, хто не мав другої роботи й не хотів би тратити вільний час на додаткову роботу ($n = 96$).

Додаткова зайнятість і готовність до неї розглядається як прояв потенційної плинності. Бажання змінити роботу висловили 48 % робітників, які мають додаткові приробки, у той час як у полярній групі робітників, що не мають і не бажають мати додаткову роботу, таких виявилось 29 % (відмінності статистично значимі на рівні 1 %). Інакше кажучи, «вториннозайняті» більш мобільні у цьому відношенні, виявляють більшу незалежність від підприємства. Щоправда, спрямованість цієї мобільності схожа у досліджуваних групах. На першому місці серед варіантів відповідей на запитання анкети «Якщо є бажання перейти на іншу роботу, то куди саме?» – варіант «на будь-яке інше місце з підвищенням заробітку» (39 % серед тих, хто має приробітки, і 18 % серед тих, у кого їх немає), тобто збільшення доходів є універсальною проблемою, яка турбує фактично усіх респондентів.

Достатньо актуальним в обох групах є прагнення змінити спеціальність, причому у відкритому запитанні про бажану спеціальність у групі «вториннозайнятих» 12 % робітників висловили бажання повернутися до попередньої роботи. У протилежній групі така відповідь взагалі відсутня.

Звісно, незначний об'єм підвибірки не дає підстав для загальних висновків, але можна припустити, що певною мірою наявність додаткової роботи пов'язана з попередньою трудовою біографією робітників. До того ж ті, хто додатково підробляє, менше тривожаться з приводу перспектив втратити роботу, тобто фактично демонструють більшу незалежність від підприємства. Якщо серед тих, хто не має додаткового заробітку, стурбовані проблемою втрати роботи 72 % робітників, то серед тих, хто його має, – 57 % (відмінності статистично значимі на рівні 5 %). Отже, наявність вторинної зайнятості як свого роду «точка опори» дає змогу робітникам відчувати себе більш впевнено за нестабільних умов праці та зайнятості.

«Вториннозайнятим» робітникам більшою мірою притаманні індивідуалістичні трудові орієнтації. Вони значно частіше висловлюють бажання працювати автономно (43 % проти 23 % тих, хто не має додаткової роботи, – статистична значущість на рівні 1 %), у 1,8 рази менше готові у випадку реорганізації виробництва на зменшення заробітної плати заради збереження колективу (відповідно 16 % та 28 % – статистична значущість на рівні 5 %). Серед «вториннозайнятих» у 1,4 рази більше тих, хто орієнтований на власні сили у вирішенні побутових проблем (52 % проти 38 % – статистична значущість на рівні 5 %). Фактично це означає відхід від патерналістських очікувань, прагнення самостійно вирішувати свої проблеми. Додаткова зайнятість справляє помітний вплив на показники ставлення до праці робітників та рівень їхньої задоволеності різними елементами трудової ситуації та працею у цілому (табл. 5).

Таблиця 5

Індекси показників ставлення до праці та оцінки елементів виробничої ситуації залежно від наявності додаткової роботи, п'ятибальна шкала

Показники ставлення до праці та оцінки елементів виробничої ситуації	Наявність додаткової роботи	
	мають додаткову роботу	не мають і не бажають мати
Ступінь трудової віддачі	4,2	4,6
Ступінь активності у підвищенні своєї кваліфікації	2,0	2,2
Ступінь виконання змінних завдань	3,8	3,5
Трудова дисципліна	3,8	4,4
Задоволеність:		
відносинами з керівництвом	2,7	3,2
гарантіями зайнятості	3,7	4,0
перспективами підвищення кваліфікації	3,5	3,8
організацією праці	2,6	2,9
працею в цілому	3,5	3,8

Отримані дані дають змогу стверджувати, що робітники, які мають приробітки, порівняно з тими, хто має одну роботу, менше працюють у повну міру своїх сил і можливостей, дещо менш активні у підвищенні своєї професійної кваліфікації, у них значно частіше бувають випадки запізнення на роботу і дочасного відходу з неї. Водночас у «вториннозайнятих» вище ступінь виконання норм виробки й робочих завдань порівняно з робітниками, які мають одну роботу. Робітники,

які мають приробітки, менше задоволені своєю працею на підприємстві у цілому і такими елементами праці, як гарантії зайнятості, підвищення кваліфікації та організація праці. Найсильніше розрізняються оцінки задоволеності відносинами з керівництвом, що свідчить про важливість цього чинника у трудовій мотивації «вториннозайнятих» робітників. Отже, ділові якості, що відображають орієнтації на партнерський тип трудових відносин, – більша самостійність і незалежність від підприємства,

критичність в оцінках елементів виробничої ситуації, опора більшою мірою на власні сили – знаходять більш повний вираз серед робітників, які мають вторинну зайнятість. Тому, незважаючи на неоднозначність впливу наявності у робітників додаткової роботи на поведінкові показники ставлення до праці, можна вважати, що вона є радше позитивним чинником, оскільки надає робітникам більшої впевненості у своїх силах, допомагає вижити в умовах, коли підприємство не забезпечує достатній рівень оплати праці.

Таким чином, у структурі трудової мотивації помітну роль відіграють нові чинники, які мають

інституційний характер, тобто зумовлені зовнішніми (стосовно працівника) обставинами – тривога з приводу можливості втратити роботу і вторинна зайнятість. Процес усталення, кристалізації цих інституціональних форм ще триває, і оцінювати їх як зрілі, остаточно сформовані соціальні інститути поки що не видається можливим. Втім, враховуючи практичну потребу розробки ефективних механізмів максимізації інтенсивності та якості праці найманих робітників у сучасному промисловому виробництві, ці процеси потребують подальшого глибокого та системного наукового аналізу.

ЛІТЕРАТУРА

1. Клопов Э.В. Вторичная занятость как форма социально-трудовой мобильности // СОЦИС. – 1997. – № 4. – С. 56-62.
2. Українське суспільство 1994-2005. Динаміка соціальних змін / За ред. В.М. Ворони, М.О. Шульги. – К.: Інститут соціології НАН України, 2005. – 653 с.
3. Промышленное предприятие и его люди: проблемы социально-экономического поведения / Под ред. В.М. Вороны, Е.И. Суименко. – К.: Інститут соціології НАНУ, 2001. – 352 с.
4. Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь / Отв. ред. В.А. Ядов. – СПб.: Наука, 2006. – 426 с.
5. Магун В.С., Гимпельсон В.Е. Стратегии адаптации рабочих на рынке труда // СОЦИС. – 1993. – № 9. – С. 73-84.
6. Попова И.П., Седова Н.Н. Дополнительная занятость в успешных адаптационных стратегиях населения // СОЦИС. – 2004. – № 6. – С. 31-43.
7. Хибовская Е.А., Куприянова З.В. Вторичная занятость как способ адаптации населения к экономическим реформам // Куда идет Россия?.. Альтернативы общественного развития / Под общ. ред. Т.И. Заславской. – М.: Аспект Пресс, 1995. – С. 187-192.
8. Здравомыслов А.Г., Ядов В.А. Человек и его работа в СССР и после: Учеб. пос. для вузов. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Аспект Пресс, 2003. – 485 с.