

С.В. Худяков

Пермский государственный технический университет

КОЛЛЕКТИВНОСТЬ И СОВМЕСТНОСТЬ КАК КАТЕГОРИИ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

В течение последних лет вместе с изменениями в современном российском обществе происходят изменения и в малых социальных группах на промышленных предприятиях. Термин «трудовой коллектив» в современных исследованиях практически полностью заменен на понятие «производственная организация». На основе проведенного на ОАО «Пермский мотовозоремонтный завод» (ПМРЗ) социологического исследования автор пытается разобраться в изучении коллективности и совместности.

Первичная малая социальная группа – это принципиально большее понятие, чем сумма входящих в нее индивидов, чем агломерация людей, собранных в одном месте и в одно время. Это устойчивые связи, это самоидентификация с группой (выражаемая словами «мы», «наши»), общие цели, распределение ролей, когда конкретные индивиды могут быть заменены другими, а группа сохраняет свое существование. Трудовой коллектив промышленного предприятия – это группа вторичная, за редким исключением (притом, в данном случае речь идет, скорее, о понятии «мастерская»), в которой невозможен непосредственный контакт каждого с каждым по причине многочисленности, больших размеров и сложной структуры. Это группа формальная, с множеством официальных статусов и письменных норм. Но в процессе трудовой деятельности неизбежно возникают малые первичные группы со своими неписаными нормами и неформальными отношениями, поскольку помимо общих целей каждый из ее членов преследует свои собственные интересы.

Для социологии труда существует обширный круг проблем и практических задач в этой сфере: психологический климат в коллективе, адаптация новых работников, взаимоотношения коллектива с руководством, потенциальные конфликты на этой почве, общение членов коллектива во вне рабочее время и т.д. Проблемы удовлетворенности условиями труда, уровнем его оплаты, компетентностью руководства также тесно связаны со взаимоотношениями в трудовом коллективе, поскольку даже зарплата и премии могут быть связанными с неформальными отношениями с непосредственным руководством или внутри бригады. И тут необходимо отметить, что мы не считаем эту терминологию принципиально устаревшей по отношению к современным

условиям. С одной стороны, на многих предприятиях сильно ослабла деятельность профсоюзов, произошло избавление от социальной инфраструктуры, в том числе и спортивно-рекреационной и культурной, оказались забыты нематериальные поощрения. С другой стороны, в условиях рынка распространились понятия «корпоративная культура», «корпоративный досуг» и даже «корпоративная идеология», различные тренинги на их укрепление, «тимбилдинг». Эта практика распространилась, в основном, не в сфере материального производства, нередко она носит принудительный характер и вызывает многочисленные нарекания. Она плохо сочетается с ценностями индивидуализма и жесткой конкуренцией атомизированных работников. И хотя понятие «коллективность» у многих вызывает ассоциации с социалистическими ценностями и, по идее, возникает «снизу», в то время как корпоративная культура насаждается «сверху», различия между ними не столь принципиальны в том плане, что в обоих случаях предусмотрены мотивация, выходящая за рамки чисто материальных потребностей работника, и взаимоотношения, выходящие за рамки чисто служебных.

В последние десятилетия перед перестройкой на предприятиях существовала обширная практика социального планирования, составляющая важную часть государственной социальной политики. Естественно, широко разрабатывалась – и в теоретическом, и в прикладном плане – проблематика социального развития трудовых коллективов.

С переходом к рыночной экономике, изменением форм собственности, другими трансформациями российского производства и общества, практика социального планирования прекратилась, общественное внимание к деятельности трудовых организаций резко снизилось, произошел массовый отход исследователей (в том числе и социологов) от данной проблематики.

Более того, ставится под сомнение корректность использования самого понятия «трудовой коллектив» применительно к современным условиям, поскольку оно является ценностно нагруженным и связанным с социалистическими чертами (единство целей, отсутствие противоположных интересов, товарищеская взаимопомощь, сотрудничество), используется нейтральное понятие «трудовая организация». Но не значит ли это, что с разрушением советской идеологии и централизованной экономики трудовые организации переходят к «естественному состоянию», их прежние функции, прежде всего социальные, естественным образом отпадают, и остается лишь субъектная деятельность в производственно-экономическом плане, и, следовательно, перестает существовать и сама проблематика социальной роли трудовых организаций?

Итак, каковы особенности изучения проблем коллективности и совместности для индустриальной социологии? Как правило, промышленное предприятие – это довольно значительное число работников, это такая генераль-

ная совокупность респондентов, которая делает сплошной опрос нерентабельным (в нашем исследовании выборочная совокупность составила 244 чел. – 34,8 %, чуть более одной трети всех работников ПМРЗ). Это сложная структура с многоступенчатой иерархией по вертикали, с наличием нескольких социально-профессиональных групп работников (в нашем исследовании это – рабочие, специалисты и руководители). По технологическому признаку – это сложная горизонтальная структура: множество цехов, производственных участков, отделов и прочих подразделений, состоящая из множества первичных коллективов, так что социометрические методы, как правило, нецелесообразны, если объектом исследования является предприятие в целом.

Социальные организации относятся к наиболее сложному типу организационных систем. В их природе заложена известная двойственность: созданные для решения определенных (в нашем случае – производственных) задач, они одновременно выступают средой общения реальных людей. Поэтому на организационную структуру накладываются межличностные отношения. Иными словами, социальная организация – это не только целевая и функциональная целостность, но и социально дифференцированная среда последних [2].

К практическим задачам социологического исследования трудовых организаций можно отнести получение тех данных, которые не дает статистика предприятия. Статистика фиксирует производительность труда, но одна из ее составляющих – мотивация работников, которая зависит от удовлетворенности своим рабочим местом: заработной платой, условиями труда, взаимоотношениями с руководителями и взаимоотношениями в коллективе. В случае низкой удовлетворенности возможна (и это довольно распространенная проблема) рестрикция – сознательное ограничение выработки. Статистика фиксирует движение кадров уже постфактум, а исследование может дать ответ о причинах текучести и потенциальных намерениях работников покинуть предприятие, то же и с конфликтами на производстве. Иначе говоря, предметом исследования являются как раз те самые социальные, во многом неформальные отношения и связи, которые неизбежно складываются в рамках формальных, функциональных отношений и структур предприятия, его официальной корпоративной культуры и могут вступать в противоречие с ними, влияя на производительность труда, стабильность кадров, на потенциальные трудовые конфликты. И тут субъектом может выступать как раз трудовой коллектив.

Наши выводы опирались на результаты социологического исследования, проведенного в 2008 году. Всего опрошено 244 чел., в том числе рабочие – 162 чел., специалисты – 40 чел., руководители – 42 чел.

Анализ выборки по *стажу работы* показывает, что почти половина трудовой биографии опрошенных связана с ОАО ПМРЗ, причем в одной и той же профессии, должности. Так, если общий средний трудовой стаж в целом

по выборке составляет 27,5 года, то стаж на предприятии – 11,9 года, а в данной должности – 12,1 года. Эти данные – свидетельство высокой устойчивости значительной части коллектива предприятия в целом, что имеет как свои положительные, так и отрицательные стороны. Однако отмеченная тенденция характерна, в основном, для рабочих и специалистов, тогда как руководители при среднем общем трудовом стаже 27,7 года на данном предприятии трудятся около 10 лет, а в данной должности – лишь 6 лет. Все это говорит о том, что значительная часть руководителей ПМРЗ работают на заводе относительно недавно, т.е. последнее десятилетие.

Стоит отметить, что исследование проводилось еще до наступления экономического кризиса, и информация по ряду вопросов могла уже в немалой степени обесцениться в таких форс-мажорных обстоятельствах макроэкономического характера. Очевидно, что сейчас значительно повысился бы уровень тревожности по вопросу, касающемуся угрозы безработицы.

Немаловажной причиной низкой степени адаптации работников к социальной ситуации в обществе является не совсем устойчивое их положение на предприятии. Так, 7,8 % респондентов считают, что угроза безработицы для них вполне реальна. Почти каждый второй считает ее незначительной, так как надеется ее избежать. В целом уверенных, что безработица им не грозит, около половины опрошенных (49,6 %). Остальные в той или иной степени обеспокоены этой проблемой.

Очевидно, сейчас увеличилась бы и доля пессимистов и по отношению к ожиданиям от ближайшего будущего, хотя и в докризисное время их было достаточно. Социально-психологическая оценка респондентами своего будущего, отражающая их социальное самочувствие, в целом весьма противоречива. Только 49,2 % выразили позитивную оценку, 43,1 % – негативную. Большая часть положительных ответов приходится на социально-пассивную оценку (испытывают чувство надежды 42,2 %). У значительной части рабочих и специалистов доминирует чувство беспокойства, тревоги (46,9 и 40,0 % соответственно), тогда как руководители, напротив, в основном чувствуют себя уверенно и с надеждой смотрят в будущее (72,2 %), что обусловлено, прежде всего, более устойчивым их положением на предприятии.

Можно констатировать, что социальное самочувствие у значительной части опрошенных рабочих и специалистов далеко не идеальное.

Итак, очевидна весьма значительная дифференциация между социально-профессиональными группами работников по их социальному самочувствию, то же относится и к самооценке о положении на предприятии.

В основном, опрошенные оценивают свое положение на заводе как близкое к равному положению других категорий работников. При этом в группе рабочих и специалистов социальные факторы лидируют в иерархии оценок своего положения над социально-экономическими. Межгрупповое сравнение

самооценки показало, что руководители по 4 из 6 параметров, а именно: материальный достаток, жилищно-бытовые условия, стабильность положения на предприятии, возможности продвижения по службе – оценивают свое положение заметно выше, чем специалисты и рабочие. Специалисты только по двум критериям (уважение и признание и возможности проведения отпуска, свободного времени) оценивают свое положение лучше, чем положение других социально-профессиональных групп. Рабочие по 5 параметрам оценивают себя заметно ниже специалистов и, особенно, руководителей.

У опрошенных в ядро ценностных ориентаций вошли базовые ценности: семья (1-е место), здоровье (2-е место), материальный достаток (3-е место), стабильное положение, уверенность в завтрашнем дне (4-е место), высокие доходы (5-е место), любимая работа (6-е место). За последнее 20 лет набор базовых ценностей практически не изменился, главное изменение – установка на уверенность в завтрашнем дне, что связано с появлением безработицы. Ценность хорошего образования у рабочих заняла лишь 10-е место, у специалистов – 8–9-е, у руководителей – 7-е.

Так, у руководителей отличие от ценностной структуры работников предприятия наблюдается в ценностном ядре: 5 первых мест из 19 предложенных. Ориентация на материальный достаток является более значимой – 1-е место, т.е. она более приоритетна, чем эта же ценность в остальных профессиональных группах и на предприятии в целом, где она находится на 3-м месте. Ориентация на любимую работу занимает 6-е место и не вошла в пятерку наиболее значимых ценностей. Она по приоритетности такая же, как и в остальных сравниваемых группах. Вместе с тем, ориентация на уважение, авторитет в ближайшем окружении занимает 5-е место.

Отличия в ценностных ориентациях специалистов связаны, в основном, с модификациями периферийных ценностей при сохранении ценностного ядра. Здесь наиболее высокое значение получила ориентация на достижение согласия и гармонии с самим собой – 7-е место при 12-м – на предприятии в целом.

Ценностная специфика рабочих также связана со структурой периферийных ценностей. Значимость ценности материального достатка (3-е место) подкрепляется у них ориентацией на высокие доходы, которые занимают в данной группе 5-е место по сравнению с 8–9-м – у руководителей. Этот факт очевидно связан с неудовлетворенностью материальных притязаний рабочих на базовом уровне. Это подтверждают и данные о среднем размере их заработной платы в месяц: у рабочих она составляет 11 050 руб., у специалистов – 12 100 руб., а у руководителей – 17 600 руб.

Процент не принявших рынок, тех, кто видит в нем один негатив, стал заметно ниже и сократился с 48,8 % (1998 г.) до 27,6 %. Вместе с тем отмечен весьма низкий вербальный уровень адаптированности работников завода к рынку: мала доля тех, кто считает рынок позитивным явлением (прорыноч-

ники). Их число стало даже меньше, чем 10 лет назад: 11,9 и 13,1 % соответственно. Подчеркнем, что эта тенденция сильно выражена у рабочих и специалистов, где удельный вес прорыночников за десятилетний период снизился в 2 раза (с 11,7 до 8,6 % у рабочих и с 25,5 до 12,5 % у специалистов). Иная ситуация наблюдается у руководителей, в среде которых количество прорыночников увеличилось в 2,5 раза – с 9,5 до 23,8 %.

Для того чтобы выявить социальные проблемы завода, респондентам было предложено оценить 24 проблемы с точки зрения наличия каждой из них на предприятии и степени ее остроты. Для анализа использован коэффициент остроты проблемы (чем ниже коэффициент, тем проблема острее). Наиболее острыми опрошенные считают проблемы состояния техники. Что касается этой проблемы, то за ней стоит вполне реальная ситуация: в оценке условий труда 46,3 % опрошенных указали, что они не удовлетворены технической оснащенностью, состоянием оборудования, на котором они работают, и только 7,4 % дали противоположный ответ, а 30,7 % указали, что удовлетворены ими лишь отчасти.

Проблема оплаты труда, т.е. размера заработка, неслучайно выведена опрошенными в разряд острых. В системе жизненных ценностей ориентация на материальный достаток занимает 2-е место из 8 предложенных ценностей. В реальности, при оценке условий своего труда только 6,6 % удовлетворены ими, в то время как 57 % не удовлетворены, а 28,7 % удовлетворены отчасти. Кроме этого, только 2,4 % работников оценили свое материальное положение лучше, чем у других категорий работников завода, а около 40 % указали, что оно хуже.

Кроме двух проанализированных проблем, опрошенные к относительно острым отнесли наличие инвестиций, конкурентоспособность предприятия, стиль управления, подбор и расстановку персонала, условия труда рабочих, наличие существенных различий в уровне оплаты труда основных категорий работников – всего 16 проблем, острота которых выше средней.

Проблемы социальных отношений замыкают комплекс обозначенных групп проблем. В их состав вошли: социальная напряженность в коллективах, социально-психологический климат, корпоративная культура завода, социальная защищенность работников. В целом по выборке и во всех социально-профессиональных группах эти проблемы отнесены к 3-й группе проблем и оцениваются как несуществующие. Однако не все так идеально, как кажется на первый взгляд. К практически отсутствующим, т.е. полностью решенным, можно отнести лишь две из них – социальную напряженность и корпоративную культуру, тогда как социальная защищенность работников, социально-психологический климат еще только на полпути к полному решению данных проблем, особенно, что касается рабочих и определенной части руководителей и специалистов.

1-я группа – показатели, более всего разделяющие социально-профессиональные группы: охрана труда и техника безопасности, существенные различия в уровне оплаты труда, возможности профессионального и должностного роста, производственный быт, социальная защищенность работников, качество продукции, условия труда рабочих, подбор и расстановка кадров, состояние техники, оборудования, корпоративная культура предприятия, стиль управления – всего 11 проблем из 24.

2-я группа – показатели, которые менее всего разделяют социально-профессиональные группы: уровень оплаты труда работников, конкурентоспособность предприятия, стабильность завода, качество управления, кадровая политика в целом, трудовая дисциплина, организация труда, отношение работников к труду, социальная напряженность в коллективах – всего 9 проблем.

3-я группа – показатели, которые практически не разделяют социально-профессиональные группы: наличие инвестиций, подбор и расстановка персонала, условия труда руководителей, социально-психологический климат – всего 4 проблемы.

Ниже приведены коэффициенты остроты групп проблем в целом по выборке (чем ниже коэффициент – тем значимее проблема):

проблемы успешной деятельности предприятия	1,82
проблемы качества управления	1,85
проблемы кадровой политики	1,88
проблемы условий и безопасности труда	1,90
проблемы организации и отношения к труду	1,91
проблемы социальных отношений	2,46
проблемы оплаты труда основных категорий работников	1,56
средняя суммарная оценка остроты проблем	1,95

Успешная деятельность предприятия среди обозначенных групп проблем занимает 2-е место. В большей степени она волнует специалистов и рабочих, нежели руководителей (соответственно 1,76; 1,83 и 1,93).

Сравнение мнений социально-профессиональных групп показало, что в определении остроты проблем у них есть как сходство, так и отличие. Это закономерно, потому что каждая профессиональная группа имеет свои специфические черты, а следовательно, отражает свои специфические проблемы. Однако часть проблем связана не с функциональным разделением труда работников, а с уровнем его комфортности, организованности, социальной защищенности.

Удовлетворенность рабочим местом, условия трудовой деятельности на заводе оценивались опрошенными по следующим критериям:

- место условий труда в структуре мотивов выбора;
- уровень удовлетворенности работников тем или иным условием труда;

- изменения в условиях труда работников за время работы на ПМРЗ;
- уровень остроты того или иного условия как социальной проблемы завода.

Данные критерии по профессиональному признаку были поделены на три группы. К первой группе отнесены такие проблемы, как состояние техники, оборудования, уровень оплаты труда, существенные различия в уровне оплаты труде. Во вторую группу вошли подбор и расстановка кадров, условия труда рабочих, кадровая политика, подбор и расстановка персонала, организация труда, производственный быт, отношение работников к труду, охрана труда и техника безопасности. Третью группу составили условия труда руководителей и специалистов, корпоративная культура предприятия, социальная напряженность. Согласно средней суммарной оценке остроты всех социальных проблем менее благоприятная ситуация зафиксирована у рабочих и специалистов.

Состояние условий трудовой деятельности, их оценка работниками, в конечном счете, выступает в качестве факторов стимулирования труда: одни способствуют повышению эффективности труда, другие, наоборот, снижают. По оценке всех опрошенных, факторы, мешающие продуктивному труду, распределились следующим образом в сгруппированном виде.

1. Значимые помехи – неудовлетворительные условия и организация труда, неудовлетворительное руководство поставлены опрошенными на 1–2-е места.

2. Среднезначимые помехи – низкий уровень квалификации работников, неудовлетворительное материальное стимулирование труда в целом по выборке занимают 3–4-е места; для рабочих такими помехами являются неудовлетворительное материальное стимулирование, неудовлетворительная социальная защищенность, нерешенность внепроизводственных проблем работников, у руководителей и специалистов – неудовлетворительное материальное стимулирование, низкий уровень квалификации работников.

3. Менее значимые помехи – неудовлетворительная социальная защищенность и нерешенность внепроизводственных проблем работников (кроме рабочих), а также неудовлетворительные отношения в коллективе, которые отодвинуты на последние 5–6-е места, как в целом по выборке, так и опрошенными руководителями; у рабочих в данную группу вошли низкий уровень квалификации работников и неудовлетворительные отношения в коллективе, у специалистов – неудовлетворительная социальная защищенность, нерешенность внепроизводственных проблем работников.

Опрошенные работники ПМРЗ дали среднюю оценку своей социальной защищенности. Из общего числа тех, кто чувствует себя социально защищенным, а таковых в выборке 83,6 %, более 2/3 ощущает это лишь отчасти. Подобные ощущения характерны для всех категорий работников: 65 % рабо-

чих, 63 % специалистов и 59,5 % руководителей. В целом проблема социальной защищенности – это, в основном, проблема рабочих и существенной части специалистов.

Значимость условий труда в структуре помех продуктивному труду работников заняла 1-е место, а участие в управлении – предпоследнее (что и не удивительно). Это вполне коррелирует с данными о трудовом стаже: несмотря на высокую степень неудовлетворенности заработной платой и рядом других проблем, коллектив завода оставался достаточно стабильным. Такова была ситуация в период незадолго до начала экономического кризиса. А как показывает опыт, последствия кризиса могут быть самыми разнообразными. Угроза оказаться безработным может заставить работника крепче держаться за свое рабочее место, а коллектив – отказаться от акций протеста, даже несмотря на сокращение заработной платы и прочее ухудшение условий труда, но ситуация может быть и обратной – увольнения по собственному желанию и активизация трудовых конфликтов. Необходимо разбираться в каждом конкретном случае.

Степень сопричастности работников к своему заводу, которая исследовалась через отношение респондентов к своему предприятию как ценности, в целом по выборке близка к нейтрально-позитивной. Вместе с тем, у рабочих отмечено значительное отставание по этому показателю от остальных анализируемых групп: только треть рабочих считают, что нельзя работать на предприятии и быть равнодушным к его успехам, тогда как среди специалистов таковых 60 %, а среди руководителей – 69 %. У рабочих лидирует нейтрально-прагматическое отношение, заключающееся в предпочтении работы на предприятии, которое хорошо работает, – 48,8 % при 35 % специалистов и 28,6 % руководителей. Каждый десятый опрошенный совершенно безразличен к ПМРЗ, и, что характерно, больше всего таковых среди рабочих (каждый шестой – 15,4 %) и лишь 5 % среди специалистов и 2 % среди руководителей.

Подобные социальные ожидания работников оправдываются в полной мере только на конкретном месте работы. Проявляется это в отношении опрошенных к предприятию как реальному месту их трудовой деятельности. В целом по выборке каждый шестой (16,4 %) указывает на тесную связь со своим заводом, не представляя, что он мог бы работать в другом месте. В числе этих респондентов 16,7 % рабочих, 17,5 % специалистов и 14,3 % руководителей.

Ни один из рабочих исследованного нами предприятия ПМРЗ не являлся его акционером. Вполне естественно, что опрос дал следующие результаты: на вопрос о том, в какой роли ощущают себя по отношению к работодателю 57,4 % отнесли себя к «наемным работникам», а 40,6 % отнесли себя к эксплуатлируемым и беднякам.

У подавляющего большинства респондентов (66,4 %) теснота связи с заводом зафиксирована на минимальном уровне, они ответили, что могли бы работать и на другом заводе не хуже, чем на ПМРЗ. Заметим, что это мнение присуще, в основном, руководителям – 76,2 %, тогда как среди рабочих таких 64,8 %, а среди специалистов – 62,5 %. В целом корпоративная культура на ПМРЗ не является серьезным фактором интенсивного труда, что вполне характерно для большинства отечественных промышленных предприятий.

Список литературы

1. Максимов Б.И. Трудовые организации как субъекты общественной жизни // Журн. социологии и социальной антропологии. – 2000. – Т. III, № 2.
2. Подмарков В.Г. Введение в промышленную социологию (социальные проблемы социалистического промышленного производства). – М., 1973.

Получено 11.05.2010