



14. Радаев В. В. Понятие капитала, формы капиталов и их конвертация // Экономическая социология. 2002. Т. 3. №4. С. 20–32.

15. Тевено Л. Организованная комплексность: нормы координации и структура экономических преобразований // Экономическая социология: новые подходы к институциональному и сетевому анализу / под ред. В. В. Радаева. М., 2002. С. 19–46.

Об авторе

Ефим Сергеевич Фидря — канд. социол. наук, доц., директор НОЦ «Социоинструментарий», Балтийский федеральный университет им. И. Канта, e-mail: efidrya@rambler.ru

115

About author

Dr. Yefim Fidrya, Associate Professor, director of “Sociological tools” research and education center, I. Kant Baltic Federal University, e-mail: efidrya@rambler.ru

УДК 316.354.2

В. В. Кривошеев, А. А. Чудинов

СОЦИАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ СОВРЕМЕННЫМ ТРУДОВЫМ КОЛЛЕКТИВОМ: ИТОГИ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ НА СУДОСТРОИТЕЛЬНОМ ЗАВОДЕ «ЯНТАРЬ»

Анализируются результаты социологического исследования, проведенного на судостроительном заводе «Янтарь». Рассмотрены значимые аспекты социального управления трудовым коллективом, показаны основные проблемы, с которыми сталкиваются работники в современных условиях.

This article analyses the results of a sociological study conducted at the “Yantar” shipyard. The authors focus on the principal aspects of social management of a work collective and identify the basic problems faced by workers in the modern conditions.

Ключевые слова: трудовой коллектив, социальное управление, социальная инфраструктура, коллективный договор.

Key words: work collective, social management, social infrastructure, collective agreement.

В последние полтора-два десятка лет внимание социологии к проблемам трудовых коллективов в сравнении с предшествующими десятилетиями заметно ослабло. В основном процессы, которые происходят в этих социальных организациях, являются объектом изучения экономистов, анализирующих все более основательное утверждение рыноч-



ных механизмов хозяйствования, преобразование отношений собственности, переход к новой модели адаптации производства к конкурентной среде и т.п. С одной стороны, в значительной мере утрату социологического интереса к коллективам в современных условиях можно объяснить излишней идеологизированностью отношения к ним, которое было свойственно предшествующему периоду истории российского общества. Именно тогда наряду с научным изучением этих специфичных малых социальных систем, что было характерно, например, для творчества С. Г. Струмилина [1], В. Г. Подмаркова [2], Ж. Т. Тощенко [3], В. Н. Иванова [4] и многих других исследователей, существовало и немало своего рода идеологического шаманства. Коллективы порой наделялись едва ли не мессианскими чертами. При этом из рассмотрения исключались конфликты, проявления группового эгоизма, многие не только негативные, но и просто реальные процессы и явления, которые были присущи функционированию коллективов [5]. Но ослабление внимания к коллективам можно объяснить и тем, что они все более превращаются в сугубо деятельностные организации, их социальная субъектность заметно модифицировалась и отмечается все больший переход к безличным отношениям и индивидуализму. В изменившихся условиях социология еще не в полной мере нашла адекватные теоретические конструкты и способы эмпирического проникновения в эти новые социальные реалии. Не претендуя на создание целостной картины социальных процессов в современных трудовых коллективах, авторы хотели бы, опираясь на исследование, проведенное ими в ноябре — декабре 2010 г. на одном из крупных предприятий региона, ОАО «Янтарь», попытаться раскрыть некоторые аспекты социального управления данной деятельностной социальной организацией¹.

Прежде чем озвучивать основные результаты исследования, представляется необходимым коротко остановиться на особенностях указанного коллектива. Как известно, завод «Янтарь» был образован в 1945 г. вскоре после окончания Великой Отечественной войны на базе кёнигсбергского отделения верфи «Шихау». За более чем 65-летнюю историю «Янтарь» (поначалу завод №820) стал известным строителем и ремонтником боевых кораблей и судов гражданского назначения. Всего им спущено на воду 153 боевых корабля и более 500 других типов судов различного назначения. В частности, именно на этом заводе была построена серия ледокольных паромов «Сахалин», которые обеспечивали сообщение этого острова на Дальнем Востоке с материком. К середине 1970-х гг. предприятие стало крупнейшим во всей Прибалтике, численность персонала на нем достигала 11 тыс. человек. В советское время завод, как, впрочем, и другие предприятия, имел развитую социальную инфраструктуру, позволявшую заниматься проблемами социального

¹ Исследование проведено в ноябре — декабре 2010 г., число опрошенных составило 250 человек, выборка простая квотная. Генеральная совокупность объектов — 3 тыс. человек (весь персонал завода). Корреляция осуществлялась относительно одного параметра — стаж работы на предприятии. Стаж ранжировался следующим образом: до 2 лет, от 2 до 5 лет, от 5 до 10 лет, свыше 10 лет.



развития коллектива, трудовой социализации людей. К такой инфраструктуре можно отнести комплекс общежитий, в которых одновременно могла проживать примерно 1 тыс. человек, дворец культуры, пансионат у моря, где за год отдыхало более 4 тыс. человек, техникум, 11 детских садов. За 2–3 года завод вводил жилые дома на 100–140 квартир. Действовала и достаточно разветвленная система органов самоуправления, которые занимались не только повышением идейного, как тогда говорилось, уровня работающих, распространением политических и экономических знаний, но и поддержанием дисциплины труда, нравственным воспитанием работников. На предприятии сложились и поддерживались определенные традиции. Например, дважды в год в каждом цехе организовывались проводы молодых работников на службу в армию. Молодежный клуб завода проводил литературные вечера, дискотеки, поездки в соседние республики. Во дворце культуры традиционно проходили семейные вечера, чествования юбиляров [6].

117

Естественно, за всем этим можно увидеть немало формального, неэффективного. Не секрет, что на данном заводе, как, впрочем, и на всех остальных предприятиях страны, многие из зафиксированных мероприятий только числились на бумаге и существовали исключительно для отчетов перед вышестоящими организациями. И все же нельзя забывать, что многое функционировало реально, а значит, воздействовало на микроклимат в коллективах цехов, участков, бригад, не только способствовало их социальному развитию, но и позволяло спланировать людей, формировать у них чувство сопричастности общему делу, коллективизм.

Как и многие другие промышленные предприятия, завод в конце 1980-х – середине 1990-х гг. испытал влияние «шоковой терапии» от начавшихся неolibеральных реформ. А поскольку завод «Янтарь» являлся предприятием военно-промышленного комплекса, этот «шок» затянулся для него примерно до 2005 г., когда удалось наконец преодолеть существенный спад производства. Понятно, что все эти процессы не могли не сказаться и на социальном самочувствии коллектива, его численности, морально-психологическом климате в нем. С полным основанием можно утверждать, что в настоящее время завод переживает новый этап развития производства.

Ныне «Янтарь», как говорится в официальных источниках, – современное, динамично и успешно развивающееся предприятие, имеющее обширный опыт строительства и ремонта судов и кораблей различных классов и назначений. Заводом освоен широкий ряд производственных направлений: гражданское судостроение, военное кораблестроение, в том числе и для зарубежных заказчиков, изготовление металлоконструкций, судоремонт и конверсия судов, строительство судов из алюминиевых сплавов, машиностроение и металлообработка.

Постепенно восстанавливается и социальная инфраструктура. Так, во-первых, что важно отметить, на заводе никогда не прекращалась практика заключения коллективных договоров. Наряду с сугубо производственными и дисциплинарными мерами, которые предусмотрены такими ежегодными договорами (режим работы, продолжительность



рабочей недели и т.п.), по-прежнему существуют меры, направленные на социальное управление коллективом. Конечно, они уже не столь масштабны, как, к примеру, бытовавшее некогда бесплатное предоставление работникам жилья. И все же социальные меры присутствуют и в настоящее время. На 2010 г., например, коллективный договор предусматривал следующие меры социального характера: выплату по итогам года всем работникам так называемой тринадцатой заработной платы, т.е. разовых выплат, определяемых работой коллектива в целом по итогам выполнения производственных контрактов с заказчиками; выплату четырнадцатой заработной платы, т.е. единовременных выплат, определяемых длительностью работы сотрудника на данном предприятии. Предусмотрены и дополнительные к отпуску оплачиваемые дни. Понятно, что многое из названного с точки зрения советских времен, когда все это казалось естественным, не вызывающим сомнения и обеспечивалось едва ли не автоматически, сейчас в действительности является достижением коллектива, его профсоюзной организации, достаточно внятной социальной позиции руководства завода.

Во-вторых, на заводе удалось восстановить и некоторые органы рабочего самоуправления. Так, не прекращала своей деятельности профсоюзная организация, в которой в настоящее время состоит примерно треть из 3 тыс. работающих. Понятно, что прежде охват работников профсоюзным движением был стопроцентным, но за этими данными стояло и немало формального, многие работники состояли в профсоюзах, ничего не ожидая от этой организации и ничего в нее не привнося. Действует на заводе совет мастеров, который, правда, выполняет сугубо консультативные функции при директоре. Заседания совета проходят регулярно (один раз в неделю), и на них, как правило, решаются вопросы выполнения графика работ, получения необходимых материалов, оснастки и т.п. Не так давно создан совет молодежи, пытающийся взять на себя некоторые функции, некогда присущие комсомольской организации. К сожалению, многое к настоящему времени утрачено. Пансионат и дворец культуры прошли процедуру приватизации отдельно от предприятия, как его непрофильные активы, стали самостоятельными субъектами хозяйственной деятельности, несколько раз меняли хозяев и сегодня к заводу не имеют никакого отношения. Нет у завода и своих детских садов, общежитий (одно из общежитий превращено в некое подобие гостиницы, где могут проживать молодые специалисты). С одной стороны, такое сокращение социальных объектов, казалось бы, имеет смысл: предприятию нежелательно «разбрасываться», каждая социальная организация должна быть сосредоточена на тех основных задачах, для решения которых она, собственно, и создана. С другой стороны, в прежнем, даже несколько более самостоятельном положении предприятия было и нечто положительное. Работники могли получить достаточно многочисленные социальные услуги на самом предприятии, что, учитывая известную скудость представления этих услуг со стороны государства, позволяло закреплять людей на конкретном производстве, делать некие преференции отдельным категориям занятых. Кроме того, все вышеназванное так или иначе именно в социальном отношении воздействовало на коллектив.



Перейдем теперь к результатам исследования, показавшего, как оценивают социальную ситуацию работники завода «Янтарь», что считают помехой на пути социального управления своим коллективом. *Во-первых*, обращает на себя внимание общая достаточно благоприятная социальная обстановка на предприятии. Несмотря на конфликтные ситуации, которые периодически возникают в коллективе (это отметили 40,8 % опрошенных), треть респондентов (33,8 %) считает свои микроколлективы (участок, бригаду) дружными, поскольку при возникновении некоторых трудностей в них всегда фиксируется готовность к взаимной помощи, выручке. Наименее уверены в своих товарищах по работе те, кто трудится на заводе меньше 2 лет, — среди них такой вариант ответа выбрали 28,6 % опрошенных. Это объяснимо: те, кто работают достаточно долго и оказались более адаптированными в коллективе, видимо, сумели найти среди коллег и друзей. Поэтому 44,3 % из тех, кто трудится на заводе от 2 до 5 лет, считают свой коллектив дружным, сплоченным. Коллективистские начала, как оказалось, до сих пор преобладают и в представлениях работников о досуге. Более половины опрошенных (50,8 %) считают важным уделять больше внимания организации совместного отдыха работников, проводить разного рода мероприятия, включая заводские праздники, спортивные соревнования, поездки за грибами, встречи с интересными людьми и т. п.

Во-вторых, работники считают необходимым для решения проблем социального развития коллектива полнее развивать самоуправленческие начала. Разумеется, это стремление не следует переоценивать, и все же почти треть опрошенных (30,5 %) видит важность укрепления самостоятельных начал на производстве. При этом 62,7 % отмечают, что прежде всего это должно касаться открытого, гласного распределения фонда заработной платы. Оптимистичнее других оценивают такую возможность те, кто трудится на заводе от 2 до 5 лет (77,8 %), наиболее пессимистично — их опытные коллеги (лишь чуть более 21 % опрошенных из числа тех, кто трудится от 5 до 10 лет). Но эта же категория работников более решительно отзывается о необходимости утверждать самоуправленческие начала (33,2 %).

Вполне определенно работники высказываются и в пользу конкретных органов самоуправления. Так, с разной степенью уверенности высказались о необходимости на производстве профсоюзной организации, совета трудового коллектива и других подобных органов рабочего самоуправления более 91 % опрошенных. При этом 67,5 % полагали, что такие органы безусловно нужны, а 23,9 % отметили вариант ответа в закрытом вопросе «скорее да, чем нет». И только 6,7 % посчитали такие организации излишними. Наиболее решительно в пользу общественных формирований высказались те, кто трудится более 10 лет (77,8 % отметили позицию «безусловно нужны»), и новички, кто работает меньше 2 лет (78,6 %). Получается, что для старожилых производства все эти организации являются атрибутом любого коллектива, а новички, скорее всего, ищут некие точки опоры, которые позволили бы им лучше адаптироваться к коллективу.

Ответ на следующий вопрос раскрыл содержание того, чем должны заниматься органы самоуправления. В условиях современного произ-



водства 93,2 % опрошенных с разной мерой категоричности (47,4 % посчитали безусловно нужным, 45,8 % – скорее нужным, чем нет) отметили необходимость участия рабочих в обсуждении производственных программ, качества продукции, всех вопросов жизни коллектива, включая, естественно, решение социальных проблем. С наибольшей уверенностью о пользе вовлечения работников в социальное управление заявили те, кто трудится на заводе от 5 до 10 лет (таких оказалось почти 99 %), и те, кто работает от 2 до 5 лет (их было 94,4 %). Как видим, потенциал включения работников в механизм социального управления велик, но используется далеко не в полной мере.

120

Косвенно о последнем факте свидетельствуют два момента. С одной стороны, это те претензии, которые высказывают работники в адрес менеджмента завода. Чуть более трети респондентов (34 %), оценивая степень доверия, которым пользуются руководители предприятия, посчитали необходимым отметить позицию «в целом не пользуются». Еще 8,4 % считают, что руководители совсем не пользуются доверием коллектива. Среди тех, кто ответил так, наибольшие претензии связаны с безразличием к социальным потребностям людей, неумением жить заботами рядовых работников, общаться с ними. Таковую позицию заняли 23,7 % от числа тех, кто критически оценивает уровень доверия людей к руководителям. Второй по важности претензией оказалось сиюминутность устремлений руководства (15,2 %). Более решительны в своей критике те, кто дольше трудится на заводе. Так, 27,8 % из числа тех, кто работает более 10 лет, и 55,4 % из тех, кто трудится от 5 до 10 лет, считают основным изъяном руководителей невнимание к социальным нуждам людей.

О недовольстве уровнем самоуправления на заводе свидетельствуют и ответы на открытый вопрос о пожеланиях руководителям предприятия. Половина из них содержала предложения об улучшении организации производства. Так, среди ответов встречались следующие предложения: «обратить внимание на службу заказа, чтобы не было “откатов”»; «провести аттестацию руководителей»; «принимать меры к руководителям, по вине которых срываются поставки»; «повысить организацию производства»; «получать больше заказов»; «перестроить структуру взаимоотношений на производстве»; «улучшить планирование производства»; «вкладывать средства в улучшение условий труда, модернизацию производства». Однако это не означает, что людей не беспокоят проблемы социальной среды на производстве. Высказываются, например, и такие пожелания: «думать о рабочих, а не о повышении своего благосостояния и своих проблемах»; «строить жилье с беспроцентной ссудой»; «повысить зарплату»; «не жалеть средств на улучшение условий труда».

В-третьих, исследование выявило немалую долю патерналистских настроений, что, на наш взгляд, в современных условиях является в значительной мере ностальгической инерцией сознания. Но для таких настроений есть все же и реальные основания, которые коренятся в социальных проблемах и общества в целом, и конкретных социальных организаций. Например, несмотря на то что уровень заработной платы



на предприятии существенно выше среднероссийских и региональных показателей, работники не имеют возможности получить кредит для приобретения жилья. Отсюда и следующие данные: 88,1 % опрошенных считают, что в современных условиях предприятие обязано принимать такие меры социального характера, как строительство жилья, общежитий. В наибольшей степени на это рассчитывают те, кто трудится на заводе от 2 до 5 лет (94,3 %) и более 10 лет (88,9 %). Такие мероприятия работники рассматривают как гарантию будущего предприятия, способ привлечения и закрепления молодых специалистов, создания необходимой обстановки уверенности в своем будущем, социального комфорта. На это, как известно, в конечном счете и должны направляться усилия по совершенствованию социального управления. Исследование со всей определенностью показывает, что социальное управление коллективом люди понимают прежде всего как органичное сочетание заботы о производстве и его модернизации с заботой о людях. На важность и необходимость такого сочетания указали 62,7 % респондентов. С наибольшей уверенностью о значимости именно такого сочетания заявило 88,9 % опрошенных из числа тех, кто трудится на заводе более 10 лет.

121

В качестве некоторого итога мы можем отметить, что, во-первых, на современном производстве менеджмент пока явно недостаточно использует внутренние социальные резервы модернизации всех сторон жизни коллективов, а во-вторых, работники предприятия в целом готовы к включению своего социального потенциала в развитие коллектива и не хотят воспринимать себя отчужденными от этого процесса.

Список литературы

1. Струмилин С. Г. Проблемы экономики труда. М., 1957.
2. Подмарков В. Г. Человек в мире профессий // Вопросы философии. 1972. №8.
3. Тоценко Ж. Т. Социальное планирование в СССР. М., 1981.
4. Иванов В. Н. Трудовой коллектив — субъект социального управления. М., 1980.
5. Производственный трудовой коллектив / под ред. В. Д. Камаева. М., 1983.
6. Вперед. 1980. 9 янв., 23 янв., 27 февр., 13 авг.; 1981, 6 окт.; 1981, 18 нояб.

Об авторах

Владимир Вениаминович Кривошеев — д-р социол. наук, проф., Балтийский федеральный университет им. И. Канта, e-mail: krivs48@rambler.ru

Александр Александрович Чудинов — заместитель ген. директора ОАО «Янтарь», соиск., Современная гуманитарная академия.

About authors

Prof. Vladimir Krivosheyev, I. Kant Baltic Federal University, e-mail: krivs48@rambler.ru

Alexander Chudinov, deputy director, ОАО Yantar; PhD student, Modern Academy for the Humanities.