

А.Л. Темницкий, Г.П. Бессокирная*

Коллективистские трудовые отношения на частном промышленном предприятии

Коллективизм и индивидуализм - две полярные ценности, неодинаково распространенные в разных обществах. Согласно данным международного исследования, в России в начале 90-х годов к типу коллективистов принадлежало 42% населения, тогда как в странах Запада в среднем - 30 % [1]. В период перехода России к рынку коллективизм все чаще трактуется как наследие социализма, явление преимущественно политическое и возрастное [2, с. 16]. Традиционным становится отношение к коллективистским принципам как к заведомо плохим [3, с. 16], при этом подчеркивается, что современные западные рыночные общества не смогли бы добиться экономического успеха без чувства индивидуализма. В одном из проектов строительства новой России предлагается поддержка коллективизма и взаимопомощи в бытовых повседневных вопросах, но постепенное утверждение индивидуализма в производственно-профессиональной сфере [4].

Что же происходит в действительности? Стало ли меньше коллективистов в России? Развиваются ли индивидуалистические ориентации в сфере труда? Обратимся к результатам социологических исследований. Сравнительный анализ в рамках исследования "советский человек" (1989-1994) показал, что ни одна из возрастных или образовательных групп не обнаруживает роста предпринимательских и даже либерально-трудовых склонностей [2, с. 18]. По данным Центра исследований ценностей при Институте философии РАН, частота одобрения ценностного высказывания "Взаимопомощь и поддержка в труде важнее трудовой состоятельности и борьбы способностей" с 1990 по 1994 год возросла на 14,4% [5]. В Санкт-Петербурге 67% жителей разделяет коллективистские ориентации в сфере труда. К твердым сторонникам индивидуалистических позиций можно отнести лишь 12% [3, с. 15-16]. Исследование в Москве (целевая выборка на шести промышленных предприятиях) показало, что в период перехода к рынку одной из важнейших особенностей трудовых отношений на предприятиях с разными формами собственности является высокий уровень коллективистских трудовых ориентации [6, с.37]. Обнаружено положительное влияние коллективистских ориентации рабочих на самооценки качества труда, стремление работать с большей отдачей, участвовать в улучшении организации труда [7, с. 119].

Мы разделяем точку зрения, согласно которой в СССР коллективизм часто использовался в идеологических пропагандистских целях и в то же время полезный эффект от него в системе управления трудом явно игнорировался. Справедлив, на наш взгляд, и тезис о том, что при отсутствии установок на интенсивный труд, предписываемых религиозными постулатами, коллективизм может сыграть значительную позитивную роль в мотивации трудовой деятельности [8].

Методика исследования

Объект нашего исследования - рабочие вновь созданного успешно функционирующего швейного предприятия с частной формой собственности и замкнутым циклом производства и сбыта (от изготовления пряжи до продажи в собственных торговых точках) [9]. Метод сбора информации - сплошной опрос присутствующих на рабочих местах (за исключением тех, кто работает на предприятии менее года). В статье анализируются данные, собранные в наиболее многочисленном и благополучном (по мнению администрации) цехе.

По утверждению специалистов, коллективизм и индивидуализм порождают специфические формы поведения [10]. В нашем исследовании предметом анализа являлись взаимоотношения в сфере труда. Несомненно, что на их характер и динамику влияет распространенность соответствующих ориентации. Особое внимание уделялось изучению состояния и динамики интеграции группы (сплоченности и коллективной ответственности). В качестве показателей сплоченности использовались самооценки и групповые оценки отношений с коллегами по работе и с непосредственными руководителями, а также оценки наличия конфликтов. Включение в число показателей интеграции группы оценок отношений с руководителями вызвано тем, что на частном предприятии они тоже являются наемными работниками. Коллективная ответственность измерялась с помощью показателей ответственности за использование рабочего времени, за работу цеха и предприятия в целом. В качестве меры связи между отдельными показателями трудовых отношений использованы коэффициенты Крамера и Гудмена-Краскала.

* **Темницкий Александр Лазаревич** - кандидат социологических наук, научный сотрудник Института социологии РАН. **Бессокирная Галина Петровна** - кандидат экономических наук, старший научный сотрудник Института социологии РАН. **Адрес:** 117259 Москва, ул. Кржижановского, д. 24/35, корп. 5. **Телефон:** (095) 128-91-05. **Факс:** (095) 719-07-40.

Взаимосвязь показателей трудовых отношений

Как свидетельствуют данные исследования 1993 года, наиболее информативным является показатель ответственности за работу предприятия в целом. Он связан не только с показателями ответственности за работу цеха и за использование рабочего времени, но и с ориентацией на бригадную форму организации труда, взаимопомощь в работе. Значимая прямая связь зафиксирована и между самооценками отношений с коллегами и с руководством.

В повторном исследовании (1996 г.) установлено, что, как и три года назад, тесно связаны друг с другом три показателя коллективной ответственности (за использование рабочего времени, работу цеха и предприятия в целом), а также самооценки отношений с коллегами и руководством. Самым неожиданным явилось усиление связей между самооценкой отношений с руководством и всеми показателями коллективной ответственности: за использование рабочего времени (с 0.26 до 0.39), за работу цеха (с 0.21 до 0.29), предприятия в целом (с 0.20 до 0.24). В 1993 году статистически значимая связь наблюдалась только между самооценкой отношений с руководством и ответственностью за использование рабочего времени, в 1996 году таковой стала и связь между упомянутой самооценкой и ответственностью за работу цеха. В целом можно предположить, что хорошие личные отношения с коллегами и руководством способствуют формированию коллективной ответственности за совместную деятельность. Кроме того, правомерен вывод об особой роли отношений с коллегами в структуре трудовых взаимоотношений в группе. Рассмотрим этот вопрос подробнее.

Взаимоотношения с коллегами по работе

В России "хорошие товарищи по работе" - традиционная трудовая ценность. В начале 90-х годов значимой для себя ее считали 74% опрошенных. В иерархии трудовых ценностей она занимала второе место после "хорошего заработка" [11]. Стабильно высокая удовлетворенность отношениями с товарищами по работе отмечалась в исследованиях, проведенных под руководством В.Д. Патрушева, в том числе на предприятиях с разными формами собственности [6, с. 26].

Анализ динамики отношений с коллегами по работе на частном предприятии представляется особенно актуальным, поскольку здесь практика менеджмента направлена на искоренение предпосылок для формирования коллективизма (индивидуальные контракты, "засекречивание" заработной платы, противодействие организации профсоюзов и т.п.). За период с 1993 по 1996 год доля удовлетворенных состоянием взаимоотношений с коллегами возросла с 76 до 89%, а доля неудовлетворенных снизилась с 7 до 4%. Этот элемент производственной ситуации — единственный, оценка которого за три года улучшилась. Примечательно, что по данным 1996 года в группе рабочих до 30 лет удовлетворены отношениями с коллегами по работе 92%, а неудовлетворенных вообще нет. Очень высокой оказалась и групповая оценка отношений между рабочими. Только один человек назвал их напряженными, 54% - хорошими, 45% - нормальными. Несмотря на то, что у каждого рабочего имеется индивидуальное задание, общение с партнерами по труду и взаимопомощь в работе - общепринятые нормы группового поведения на обследованном предприятии. Беседы с товарищами касаются не только работы (55%), положения дел на предприятии (66%), но и жизни вообще (92%). В 1993 году лишь единицы, по их признанию, не оказывали помощи своим коллегам. Аналогичная ситуация и в 1996 году. Открытость в общении и взаимопомощь можно, несомненно, квалифицировать как проявление коллективизма.

В обоих исследованиях обнаружена тесная связь между оценками взаимоотношений с коллегами и условий труда в целом. Вместе с тем одни связи, значимые в 1993 году, через три года перестали быть таковыми, а другие, напротив, стали значимыми. Например, в 1993 году чем выше была удовлетворенность отношениями с коллегами, тем выше была и удовлетворенность размером зарплаты, а в 1996 году произошло статистически значимое снижение второго показателя [12].

Потеряла свою статистическую значимость и связь между первым показателем и самооценкой интенсивности труда. Таким образом, с изменением наиболее важных элементов производственной ситуации (в данном случае - снижение реального заработка) хорошие взаимоотношения с коллегами остаются, но они уже не способствуют более интенсивному труду рабочих.

В последнее время солидарность все чаще рассматривается как противопоставление индивидуализму [13]. Установлено, что доминирующую роль в социальной идентификации играют контактные группы, в том числе товарищи по работе [14]. Однако вектор развития идентификации благоприятен и для формирования корпоративных ценностей [15]. Представляется, что коллективистский характер взаимоотношений с коллегами может быть эффективно использован менеджментом для формирования коллективной ответственности за работу предприятия в целом (как предпосылки корпоративизма).

Одним из показателей корпоративизма можно считать, по нашему мнению, характер взаимоотношений рабочих и руководства. Как выяснилось, чем больше удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами, тем больше и удовлетворенность взаимоотношениями с руководством (табл. 1).

Таблица 1

Удовлетворенность рабочих взаимоотношениями с руководством в зависимости от степени удовлетворенности взаимоотношениями с коллегами по работе, *индексы**

| Удовлетворенность отношениями с коллегами | 1993, N=78 | 1996, N=97 |
|---|------------|------------|
| Совершенно (скорее) не удовлетворены и частично удовлетворены, частично нет | 3,0 | 3,1 |
| Полностью (скорее) удовлетворены | 4,0 | 3,9 |

* В этой и последующих таблицах минимальное значение индексов: 1, максимальное 5. Для оценки взаимоотношений и других элементов производственной ситуации использована шкала: 5 - полностью удовлетворен, 4 - скорее удовлетворен, чем нет, 3 - частично удовлетворен, частично нет, 2 - скорее не удовлетворен, чем удовлетворен, 1 - совершенно не удовлетворен.

Взаимоотношения с руководством

Соответствующая оценка в целом за три года несколько снизилась, но статистически значимых изменений не произошло. В группе молодых рабочих (до 30 лет) доля неудовлетворенных этим элементом производственной ситуации несколько возросла (с 13 до 22%), а в старших возрастных группах практически не изменилась (16 и 17%). Большинство (57%) рабочих на частном предприятии удовлетворены взаимоотношениями с руководством. Групповая оценка также достаточно высокая. Как нормальные оценили отношения с непосредственным начальством 74 % рабочих, как хорошие — 17 % и как напряженные — лишь 9%. Тем не менее, по признанию 12% респондентов, за последние три месяца у них были конфликты с непосредственными руководителями. К ним рабочие предъявляют ряд претензий, упрекают в равнодушии (40% в 1993 г. и 31% в 1996), необъективности в определении трудового вклада (25 и 28% соответственно). Поводами для возникновения конфликтов чаще всего является распределение работы, а также неправильное, по мнению рабочих, наложение штрафных санкций, "урезание" заработной платы. Неудивительно, что в обоих исследованиях зафиксированы тесные связи между самооценками взаимоотношений с руководством и удовлетворенностью организацией труда (0.36 и 0.39) и условиями труда в целом (0.43 и 0.35). В 1996 году выявлены, кроме того, статистически значимые связи между взаимоотношениями с руководством и оценкой содержания труда (0.36) и удовлетворенностью работой на предприятии в целом (0.30).

Таблица 2

Показатели коллективной ответственности рабочих в зависимости от уровня групповой сплоченности, N = 87

| Группы | Ответственность за использование рабочего времени | Ответственность за работу цеха | |
|--------|---|--------------------------------|------------|
| | "И", % | "К", % | (индекс)** |
| I | 32 | 53 | 3,8 |
| II | 17 | 72 | 3,8 |
| III | 83 | — | 2,3 |

* "К" ("коллективисты") - те, кто чувствует ответственность не только за использование своего времени, но и времени коллег по работе. "И" ("индивидуалисты") - те, кто считает, что каждый должен отвечать только за себя.

** Ответственность за работу цеха измерялась по пятибалльной шкале (5 - чувствуют себя ответственными за работу цеха полностью, 3 - частично, 1 - совсем нет). Сумма не равна 100%, так как часть рабочих ответила, что ответственность за использование рабочего времени должны нести руководители.

По данным повторного исследования были выделены три группы респондентов. В первую вошли те, кто удовлетворен отношениями и с коллегами, и с руководством; во вторую - те, кто полностью доволен отношениями с коллегами и частично с руководством; третью составили лица, которых устраивают только отношения с товарищами по работе. Прежде всего отметим, что не обнаружено статистически значимых связей между принадлежностью к выделенным группам и возрастом,

размером зарплаты и удовлетворенностью ею, а также деловыми качествами рабочих (в том числе интенсивностью их труда). В то же время зафиксированы статистические связи с удовлетворенностью, содержанием и организацией труда, его условиями в целом и работой на предприятии. Судя по коэффициентам Гудмена-Краскала, можно говорить об определенном влиянии оценок производственной ситуации на уровень групповой сплоченности.

Существуют тесные связи между принадлежностью к группе и ответственностью за использование рабочего времени, за работу цеха. В третьей группе рабочие практически не чувствуют ответственности за рабочее время коллег и за работу цеха. В первой группе — картина прямо противоположная (табл. 2). Таким образом, уровень групповой сплоченности влияет на ответственность за использование рабочего времени и работу цеха.

Коллективная ответственность

В качестве основных видов коллективной ответственности рассматривались: а) ответственность за использование рабочего времени, б) за работу цеха (первичной группы) и в) за работу всего предприятия. Полученные данные свидетельствуют, что за три года произошло снижение доли "коллективистов" (с 67 до 51%) и увеличение доли "индивидуалистов" (с 30 до 42%). Среди рабочих старше 30 лет удельный вес ответственных за работу цеха возрос, а среди молодежи (до 30 лет) снизился. У "коллективистов" значительно выше уровень ответственности за работу цеха и предприятия, чем у "индивидуалистов". Чувство ответственности за работу цеха у рабочих выражено сильнее, чем за все предприятие, что вполне логично. За прошедшие три года соответствующие показатели практически не изменились.

Таблица 3

Коллективистские ориентации рабочих в зависимости от характера коллективной ответственности, N=78, %

| Виды коллективной ответственности | Часто помогают товарищам по работе | Хотели бы работать в бригаде |
|--|------------------------------------|------------------------------|
| <i>Ответственность за использование рабочего времени</i> | | |
| "Коллективисты" | 35 | 43 |
| "Индивидуалисты" | 26 | 35 |
| <i>Степень ответственности за работу цеха:</i> | | |
| Полностью | 41 | 48 |
| Совсем нет | 26 | 36 |
| <i>Степень ответственности за работу предприятия в целом</i> | | |
| Полностью | 57 | 64 |
| Совсем нет | 9 | 9 |

Установлено, что именно чувство ответственности за работу всего предприятия наиболее сильно дифференцирует респондентов по характеру коллективистских ориентации. Показатели последних (взаимопомощь, ориентация на работу в бригаде) тех, кто чувствует себя полностью ответственным за деятельность всего предприятия, многократно превышают аналогичные показатели тех, кто не считает себя таковыми (табл.3). Ответственность за работу предприятия в целом способствует улучшению отношения к труду (табл. 4). Индекс интенсивности труда у тех, кто чувствует ответственность за работу предприятия, существенно выше, чем у тех, у кого ее нет. Данный показатель за три года у первых вырос, а у вторых снизился.

Таблица 4

Интенсивность труда* рабочих в зависимости от характера ответственности за работу предприятия, *индексы*

| Степень ответственности за работу | 1993, N=78 | 1996, N=97 |
|-----------------------------------|------------|------------|
| Полностью | 4,3 | 4,8 |
| Совсем нет | 4,1 | 3,6 |

* Интенсивность труда рабочих измерялась по пятибалльной шкале (5 - всегда работают в полную меру своих сил и способностей, 3 — не всегда, 1 — почти никогда).

Выводы

Анализ трудовых взаимоотношений (групповой сплоченности и коллективной ответственности) в рабочей среде показывает, что, как это ни парадоксально, в структурном подразделении частного промышленного предприятия формируется коллектив. Традиционная для российского общества ценность — коллективизм — проявляется в сознании и поведении рабочих, в том числе молодых (до 30 лет), начавших свою трудовую деятельность в годы политических и экономических преобразований. Форма собственности предприятия не препятствует проявлению свойственной национальной культуре ценности. У большинства рабочих сложились хорошие отношения с коллегами. Оценка удовлетворенности этим элементом производственной ситуации наиболее высока, это единственная оценка, которая улучшилась за последние три года. Рабочие на частном предприятии интенсивно общаются, оказывают друг другу помощь в трудовой деятельности. На уровень групповой сплоченности значительно влияют оценки основных элементов производственной ситуации (содержания и организации труда, условий труда в целом) и удовлетворенности работой на предприятии. Несмотря на снижение реальной зарплаты, ответственность рабочих за работу цеха за три года не изменилась. В 1996 году большинство респондентов старше 30 лет чувствовали ответственность как за работу цеха, так и за использование рабочего времени своими коллегами.

Литература

1. Докторов Б.З. Россия в европейском социокультурном пространстве // Социологический журнал. 1994. № 3. С. 10.
2. Левада Ю.А. Возвращаясь к феномену "человека советского": проблемы методологии анализа // Экономические и социальные перемены: мониторинг общественного мнения. 1995. № 6.
3. Качество населения Санкт-Петербурга. СПб.: Европейский Дом, 1996.
4. Чубайс И.Б. Новая российская идея // НГ-сценарии. 1996. № 6. С. 4.
5. Динамика ценностей населения реформируемой России / Отв. ред. Н. И. Лапин, Л.Б. Беляева. М.: Эдиториал УРСС, 1996. С. 152.
6. Патрушев В.Д., Темницкий А.Л. Реальное поведение рабочих промышленности в сфере труда в период перехода к рыночным отношениям. М.: Ин-т социологии РАН, 1995.
7. Темницкий А.Л. Особенности проявления коллективистского сознания и поведения в сфере труда // Повседневная жизнедеятельность и трудовое поведение работающего населения. Часть 1. Трудовое поведение / Отв. ред. В.Д. Патрушев. М.: Ин-т социологии РАН, 1998. С. 119 (в печати).
8. Лапыгин Ю.Н., Эйдельман Я.Л. Мотивация экономической деятельности в условиях российской реформы. М.: Наука, 1996. С. 91.
9. Не хозяин, а созидатель // Человек и труд. 1996. № 2. С. 84.
10. Андреева Г.М. Социальная психология. М.: Аспект Пресс, 1996. С. 237-238.
11. Магун В. Трудовые ценности российского населения // Вопросы экономики. 1996. № 1. С. 52.
12. Патрушев В.Д., Бессокирная Г.П., Темницкий А.Л. Рабочие на частном предприятии: мотивация, оплата труда и удовлетворенность работой // Социологические исследования. 1998. № 4. С. 34-41.
13. Козлова Т.З. Проблема солидарности в трех социологических традициях // Социологические исследования. 1997. № 5. С. 118.
14. Ядов В.А. Социальная идентификация в кризисном обществе // Социологический журнал. 1994. № 1. С. 49.
15. Матвеева С.Я. Место корпоративных ценностей в культурной и социальной динамике // Этика успеха. 1995. Вып. 4. С. 164.

