

О.Н. СУБОЧЕВА

СУБЪЕКТНОСТЬ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО КОЛЛЕКТИВА

К разряду новых актуальных проблем социологических исследований относится субъективность коллективов. Оценивая степень разработанности этой темы в отечественной социологии, можно констатировать наличие некоторых общих подходов теоретического характера. Субъектность коллектива определяется через факты его группового сознания, а поведение и деятельность представляются как практическая реализация, опредмечивание коллективных ценностей и установок. Однако содержание сознания далеко не всегда проявляется адекватно в реальном поведении. Поэтому конкретное изучение этой темы должно включать наряду с групповым сознанием как когнитивным компонентом субъектности коллектива и поведенческий компонент, который охватывает различные проявления самоорганизации, самоуправления, самодеятельности коллектива. Цель данной статьи заключается в изложении методики и результатов эмпирического исследования поведенческого аспекта субъектности первичных производственных коллективов¹.

Эмпирическими индикаторами самоорганизации и самоуправления коллективов служили показатели двоякого рода: во-первых, суждения рабочих о субъектах решения производственных и других задач коллективной жизнедеятельности и, во-вторых, сведения о личном участии рабочих в решении таких задач. Информация первого рода была получена в ответах на вопрос анкеты: «Кто в Вашем коллективе решает следующие задачи?» Ниже предлагается список, включающий следующие функции: «обеспечение инструментом; снабжение материалом; поощрение работников; определение заработка; разрешение споров; распределение работы; организация досуга; улучшение условий труда; повышение качества продукции». Респондентам рекомендовалось указать одного из четырех возможных субъектов решения: коллектив в целом; актив коллектива; каждый рабочий в отдельности; администрация.

Предполагается, что субъектность поведения коллектива тем выше, чем больше задач решает коллектив в целом и его актив. Для измерения данного качества предназначена интервальная шкала от +1 до -1. Решения коллектива в целом оценивались «+1», актива коллектива «+0,5», каждого рабочего в отдельности «0», администрации «-1». Таким образом, субъектность поведения измерялась в диапазоне от -1 («все указанные задачи решает администрация») до +1 («все указанные задачи решает коллектив в целом»).

При обработке подсчитывались средние арифметические показатели субъектности как по отдельным функциям, так и в целом. Суммарный показатель обозначался как индекс субъектности поведения коллектива. Значения индекса в диапазоне отрицательных значений интерпретировались как показатели преимущественно объектного, управляемого администрацией коллектива. Положительные значения — как показатели преимущественно субъектного, самоуправляемого коллектива.

Информация второго рода — личной включенности рабочих в коллективную

¹ Исследование проводилось в первом полугодии 1992 г. на двух промышленных предприятиях Подмосковья — Ступинском машиностроительном производственном предприятии (СМПП) и Дедовском керамическом заводе (ДКЗ) и является частью социологического исследования социальных факторов оптимизации межличностных отношений в трудовых коллективах.

деятельность — была получена в ответах на другой вопрос анкеты: «В решении каких вопросов жизнедеятельности коллектива Вам довелось участвовать?» Для этого предлагался, незакрытый список следующих функций: «в распределении работы; в выработке мер поощрения и наказания работников; в распределении зарплаты; в приеме и увольнении работников; в поиске инструментов и материалов; в разрешении конфликтов между рабочими; в поиске способов улучшения качества продукции; в подборе руководителей; в поиске резервов увеличения выпуска продукции; в организации досуга».

Нетрудно заметить, что списки задач и вопросов почти полностью совпадают по содержанию, но отличаются порядком и формулировками. Это было сделано для того, чтобы использовать полученные сведения не только для обогащения, конкретизации данных о субъектах решения коллективных, задач, но и для контроля. Для измерения степени личного участия рабочих в решении указанных вопросов использовался индекс включенности, который определялся как частное деления суммы отмеченных членами коллектива позиций личного участия на количество опрошенных.

Объектами исследования были первичные производственные коллективы 2 государственных предприятий. На СМПП изучались 12 коллективов: 4 коллектива производственных участков цеха экспериментального оборудования, 6 бригад слесарей-испытателей лаборатории динамических испытаний (ЛДИ), а также группа электриков и коллектив отдела технического контроля этой лаборатории. На ДКЗ обследовалась бригада слесарей-инструментальщиков механического цеха.

Основное, внимание уделялось коллективам участков и бригад. Они оказались весьма близкими по половозрастному составу (мужчины в возрасте от 17 до 60), а также по содержанию труда. В бригады ЛДИ входят слесари 4-го и 5-го разрядов, занятые испытанием изделий машиностроения. Бригада ДКЗ объединяет слесарей таких же разрядов, занятых ремонтом и изготовлением инструмента для производства керамических плиток. Более разнородным является профессиональный состав коллективов участков цеха экспериментального оборудования. Здесь в разных сочетаниях работают слесари, токари, сварщики, фрезеровщики, шлифовщики. Хотя они имеют такие же разряды, фактически содержание их труда сложнее, а работа напряженнее.

Включение в исследовательское «поле» группы электриков и ОТК ЛДИ объясняется методическими соображениями ибо по содержанию труда они существенно отличаются от коллективов участков и бригад, а ОТК к тому же представляет собой женский коллектив.

Следует также отметить такой важный для нашего исследования социальный фактор, как форма организации и оплаты труда. В бригадах ЛДИ практикуется коллективная форма организации труда с повременно премиальной оплатой, коллективной ответственностью за соблюдение технологической дисциплины и результаты труда. Группы электриков и контролеров заняты в индивидуальной форме организации труда с повременно-премиальной оплатой, а коллективы участков работают в условиях типичной индивидуально-сдельной формы организации оплаты труда. Особенностью бригады слесарей ДКЗ является то, что по содержанию труда она близка к коллективам участков, а по организации и оплате труда — к бригадам ЛДИ.

В результате анкетного опроса была получена пригодная для анализа информация не менее, чем от 80% членов каждого коллектива, включенного в исследование. Недостающую часть составили работники, оказавшиеся в период информации в отпуске, а также «датчики» недостоверной информации, небрежно и неполностью заполнившие анкету. В итоге пригодными для обработки оказались анкеты 14 членов бригад ЛДИ и ДКЗ, а также 40 анкет работников, занятых в индивидуальной форме организации труда, в том числе 31 анкета рабочих участков и 9 анкет электриков и, контролеров ЛДИ. Если эти показатели в целом разложить по коллективам, то получим следующую картину: по 4 работника опрошены в бригаде № 2 и группе электриков ЛДИ, что соответствует их полной численности и, 10

Показатели поведения

Коллективы	Индексы	
	субъективности	включенности
Бригады:		
ДКЗ	-0,1	3,3
ЛДИ 2	-0,12	2,6
ЛДИ 6	-0,33	1,8
ЛДИ 1	-0,38	6,5
ЛДИ 3	-0,43	1,2
ЛДИ 5	-0,52	1,0
ЛДИ 4	-0,6	2,2
Участки:		
1	-0,54	2,3
2	-0,75	1,3
3	-0,82	1,0
4	-0,83	1,6
ЛДИ ОТК	-0,7	1,6
ЛДИ электрики	-0,85	1,5

человек — в бригаде № 1. Остальные коллективы «поставили» от 5 до 9 анкет, что составляет свыше 80% от максимума.

Обработка полученных в анкетном опросе данных о поведенческом компоненте жизнедеятельности коллективов по параметрам субъектности и включенности дала результаты, приведенные в таблице.

Ни один из обследованных коллективов не имеет положительного значения индекса субъектности трудового поведения. Эти показатели допускают вполне определенную теоретическую интерпретацию: перед нами коллективы преимущественно объектные, управляемые администрацией. Вместе с тем нельзя упускать из виду по крайней мере два момента. Первый заключается в весьма широком диапазоне разброса значений индекса субъектности: от -0,1 в бригаде ДКЗ до -0,85 в коллективе электриков. Это позволяет сделать предметом сравнительного исследования коллективы» имеющие относительно высокие и относительно низкие значения индекса. Второй момент заключается в том, что бригады дают более высокие показатели субъектности по сравнению с коллективами участков, ОТК и электриков. За исключением бригады № 4 они располагаются в верхней части таблицы,

Отсюда можно сделать вывод о преимущественной зависимости субъектности поведения-коллектива от форм организации и оплаты труда. Об этом свидетельствует и тот факт, что коллективы контролеров и электриков ЛДИ, занятые в индивидуальной форме организации труда, имеют значения индекса, далекие от значений индекса бригад ЛДИ и близкие со значениями индекса, участков цеха,-

Какие же производственные задачи решаются коллективно в бригадах? В коллективе слесарей ДКЗ все отметили, что участвуют в распределении работы, и большинство — в разрешении споров, в обеспечении инструментом и в повышении качества продукции. Однако организация досуга и улучшение условий труда считается здесь делом каждого рабочего в отдельности. Администрация, по мнению респондентов, занимается снабжением материалом, поощрением и наказанием работников, определением заработка.

В бригадах ЛДИ наблюдается похожая картина. Коллективы в целом, либо их актив решают здесь задачи распределения работы, разрешения споров, повышения качества продукции, а также организации досуга. Обеспечение инструментом и улучшение условий труда преимущественно осуществляется рабочими в отдельности» Администрация, по их

свидетельству, занимается снабжением материалом, поощрением и наказанием работников, а также определением заработка.

Однако при внимательном рассмотрении между бригадами выявляется весьма существенное различие: в одних распределение работы производится каждым самостоятельно, а в других это делает администрация. Если провести корреляционный анализ индексов субъектности бригад и показателей проявления их субъектности в распределении работы, то получим прямую и тесную связь (коэффициент Пирсона составляет 0,46). Как показывает наше исследование, в том пункте в настоящее время проходит рубеж, овладев которым трудовой коллектив приобретает важное средство самоуправления, резко повышает уровень субъектности. Именно к таким коллективам относятся бригады ДКЗ и ЛДИ 2, где абсолютное большинство отметили распределение работы как функцию коллектива.

Что же касается коллективов участков, то результаты опроса свидетельствуют о полномочии администрации в снабжении материалом, в поощрении и наказании рабочих, в распределении и улучшении условий труда. Несколько ниже абсолютных значений показатели функции администрации в определении заработка, обеспечении инструментом, в наказании и поощрении. Лишь на участке № 1, который имеет самый высокий среди родственных коллективов индекс субъектности, отмечается значительное участие этого коллектива в разрешении споров (+0,42), в повышении качества продукции (+0,14) и в организации досуга (+ 0,1).

Приведенные показатели субъектности подтверждаются ответами на вопрос о личном участии рабочих в разрешении коллективных проблем. В бригадах наиболее массовым является участие в поиске материалов и инструментов, а также в поиске методов улучшения, качества продукции. Что же касается распределения работы, то здесь свое участие отметили более половины рабочих только в бригадах ДКЗ (84%), ЛДИ 2 (100%) и ЛДИ 1 (55%).

А теперь обратимся, к индексам включенности и сопоставим их с индексами субъектности. Даже простой обзор табличных данных показывает отсутствие тесной и положительной связи между этими параметрами поведенческого компонента жизнедеятельности обследованных коллективов. Вместе с тем и здесь выделяются бригады ДКЗ и ЛДИ 2, где наиболее высокие индексы субъектности сочетаются с весьма высокими индексами включенности. В первом коллективе на одного рабочего в среднем приходится участие в решении более трех вопросов коллективной жизнедеятельности, а во втором — более двух вопросов. Остальные коллективы, за исключением бригады ЛДИ 1, где отмечен беспрецедентный всплеск личной активности, имеют более низкие показатели.

Обобщение полученных результатов приводит к следующим выводам. В бригадах сложилось достаточно четкое разделение сфер управления между коллективами и администрацией. Сфера самоуправления включает обеспечение инструментом, разрешение споров, повышение качества продукции. Сфера административного управления охватывает снабжение материалом, поощрение и наказание работников, определение заработка. Администрация как субъект управления пользуется более мощными рычагами, регулирует наиболее важные сферы. Это — распределение работы.

В коллективах участков поведенческий компонент субъектности находится в зачаточном состоянии и проявляется, главным образом, в личном участии рабочих в поиске инструментов, материалов, способов повышения качества продукции. Коротко говоря, он заключается в заботах каждого о своей работе и имеет индивидуальную направленность.