

© 2001 г.

**Б.Г. ТУКУМЦЕВ**

**САМАРСКИЙ МОНИТОРИНГ  
СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЫ**

---

*ТУКУМЦЕВ Будимир Гвидонович — директор по науке НИИ социальных технологий Самарского государственного университета, кандидат философских наук.*

---

С 1995 г. Самарской области по инициативе областной администрации осуществляется информационно-исследовательский проект, обеспечивающий регулярный сбор и анализ данных о состоянии социально-трудовой сферы промышленных (а с 1997 г. и

сельскохозяйственных) предприятий в режиме мониторинга. Реализация проекта поручена Областному комитету государственной статистики, Главному управлению труда Администрации области и НИИ социальных технологий Самарского государственного университета.

Идея организации подобного мониторинга родилась не в Самаре. Попытка создать систему сбора и анализа информации о состоянии социально-трудовой сферы в масштабах страны была предпринята Министерством труда РФ еще в 1992 г. Специальным Указом Президента России новшеству был придан статус важного государственного мероприятия. Оно начало осуществляться в ряде субъектов федерации [1]. Но затем по разным причинам (и не в последнюю очередь из-за отсутствия финансирования) работа была прекращена.

Руководство Самарской областной администрации связывало с осуществлением российского мониторинга надежды на получение оперативной информации о социально-экономических и социальных проблемах в сфере производства.

Однако с первых шагов непродолжительной жизни мониторинга, организованного Министерством труда РФ, стало очевидным, что он не рассчитан на удовлетворение потребностей регионального управления в силу его ориентированности на более общий уровень анализа данных. Это и послужило, в первую очередь, причиной того, что самарским руководством было принято решение об организации аналогичного проекта в масштабах области.

Разработчики программы мониторинга в Самаре сформировали его направленность так, чтобы максимально удовлетворить потребности областного уровня управления. По сравнению с федеральным проектом был существенно пересмотрен подход к выбору объектов мониторинга, к перечню экономических и социальных показателей, отслеживаемых в нем. Изменилась система получения первичных данных, включая внедрение новых принципов взаимодействия органов статистики с предприятиями негосударственных форм собственности. Была усилена социологическая составляющая анализа социально-трудовой сферы, что потребовало дополнительной методологической разработки содержания этого понятия и его операционализации.

До настоящего времени понятие "социально-трудовая сфера" встречалось, главным образом, в экономической литературе. Оно использовалось и используется для того, чтобы выделить из общего комплекса производственной деятельности те ее направления, которые касаются трудовых ресурсов предприятия: организацию и охрану труда, использование рабочего времени, повышение стабильности персонала, а также развитие социальной инфраструктуры (медицинского обслуживания, общественного питания, организации отдыха). В более поздних изданиях появились попытки дополнить такое понимание ссылкой на некоторые социальные процессы и проблемы в работе с персоналом [2]. Такой подход ограничивает возможности социологического анализа. Поэтому было разработано новое определение понятия "социально-трудовая сфера".

Она рассматривается в исследовательском проекте как специфическая область связей и отношений, складывающихся между субъектами производственной деятельности на предприятиях по воспроизводству/развитию трудового потенциала и жизни работающих людей, а также использованию их возможностей и способностей в процессе труда. Исходя из этого, социально-трудовая сфера включает в себя взаимодействие участников производственного процесса, связанного с решением проблем институализации социально-трудовых и управленческих отношений, восстановлением здоровья, физических сил, ростом профессионально-квалификационного уровня работающих, повышением качества их жизни и улучшением их социального самочувствия. Она охватывает также многоаспектные отношения по поводу формирования трудового поведения, отвечающего потребностям производственной организации; по поводу степени использования рабочего времени, квалификации, мотивационного потенциала; по поводу состояния стабильности персонала. В развитии социально-трудовой сферы находит свое отражение социальная политика управления предприятием.

Нетрудно заметить, что приведенное выше определение понятия "социально-трудо-

вая сфера" стремится следовать логическому развитию "сферного подхода", характерного для научных дискуссий 70-80-х годов. По своему содержанию оно согласуется с определением социальной сферы общества, представленном Г.И. Осадчей в [3].

Новый подход к толкованию понятия "социально-трудовая сфера" стал одной из теоретико-методологических предпосылок исследований, выполненных в Самаре в рамках мониторинга, "проблемное поле" которого и было определено на основе данной интерпретации. Круг изучаемых вопросов в исследовательском проекте представлен шестью блоками.

1. *Состояние, развитие и использование трудового потенциала предприятий.* Анализируются динамика численности работающих и их возрастная структура, состояние здоровья (по субъективным оценкам) и уровень заболеваемости. Дается оценка изменения профессионально-квалификационного уровня персонала, организации его подготовки и повышения квалификации. Оценивается состояние потенциальной текучести и мотивационного потенциала. Завершает блок анализ проблем использования трудового потенциала на предприятиях (объем административных отпусков, использование рабочего времени, уровень квалификации).

2. *Социально-трудовые отношения и уровень социальной напряженности.* В этой части наряду с оценкой социальной напряженности на предприятиях и возможности возникновения открытых трудовых конфликтов осуществляется анализ процесса институализации социально-трудовых отношений. Рассматривается состояние переговорного процесса между сторонами социально-трудовых отношений, позиции сторон, уровень солидарности работников наемного труда, роль профсоюзных организаций, отношение работников к деятельности работодателя.

3. *Оплата труда и уровень жизни работников.* Главное внимание уделяется анализу дифференциации работающих по уровню оплаты труда, ее соотношению с величиной прожиточного минимума. Выясняются объемы вторичной занятости и доля семей работников, живущих за гранью бедности. На основе субъективных оценок определяются реальные объемы задержек выплаты заработной платы, которые продолжают оставаться хроническим недугом значительной части предприятий и тщательно скрываются в официальной отчетности. Выявляется отношение работников к уровню оплаты труда, к его динамике.

4. *Соблюдение условий труда и охрана труда.* Наряду с общей оценкой условий труда выясняется отношение работающих к состоянию отдельных элементов условий труда, уточняются основные замечания к ним. Комплексно оцениваются меры, принимаемые руководителями предприятий по совершенствованию условий труда и его охраны. Выясняется содержание политики руководителей в этой области производства, а также исследуется состояние социальной инфраструктуры предприятий.

5. *Социальное самочувствие работников предприятий.* Социальное самочувствие анализируется на основе таких показателей, как удовлетворенность работой, жизнью, уверенность в завтрашнем дне, уровень потенциальной текучести. Применяется используемый ВЦИОМом индекс терпения. Обобщаются и анализируются наиболее острые жизненные проблемы, отрицательно влияющие на самочувствие работников.

6. *Участие работников в собственности.* В блоке выясняется доля работников, имеющих акции предприятия, и их отношение к своему участию во владении предприятием. Дается оценка соблюдению прав мелких акционеров и степени влияния владения акциями на производственное поведение акционеров и их отношение к предприятию.

Объектами мониторинга стали предприятия шести отраслей промышленности и трех сельских районов области (50 промышленных и 18 сельскохозяйственных предприятий). С помощью экспертов в каждой отрасли было отобрано несколько предприятий, наиболее характерных для нее (имеющих разный уровень оснащенности, экономической успешности, различающихся по численности работающих и по территориальному расположению). Причем они представляют негосударственную форму

собственности, преобладающую в области. Из их числа на каждом этапе осуществляется отбор объектов, на которых проводится выборочный опрос работающих.

Статистическая информация по программе мониторинга собирается на базовых предприятиях и в области в целом. Используются и данные, полученные по программе обследования семейных бюджетов жителей области. Сбор данных, их анализ и подготовка информационных документов по промышленности осуществляется ежеквартально. Для сельского хозяйства принят полугодовой интервал.

Инструментом получения субъективной информации являются повторные социологические исследования (опросы в виде формализованных интервью). Выборка двухступенчатая, квотно-целевая. Ее объем: по промышленным предприятиям — 600-650 чел.; по предприятиям села - 400-450 чел. Наряду с этим проводятся свободные (неформализованные) интервью с руководителями предприятий, специалистами, руководителями муниципальных органов власти.

Важной методологической особенностью самарского мониторинга является возможность получать комплексное представление о динамике социально-экономических процессов в трудовой сфере. Это достигается благодаря тому, что результаты статистических и социологических исследований по итогам каждого этапа представляются в виде двух самостоятельных отчетов. Затем информация совместными усилиями социологов и статистиков сопоставляется, объединяется и ложится в основу третьего (итогового) документа - доклада о результатах очередного этапа. Доклад имеет минимум текста (в пределах печатного листа) и некоторое количество приложений в виде таблиц, дающих представление о динамике показателей. Именно он предназначен для первых руководителей области и руководителей департаментов.

Содержание документа позволяет утверждать, что мы имеем дело с созданием принципиально нового канала информации, который соответствует возросшим требованиям управления территорией. Рост "стажа" мониторинга увеличивает возможность использования его для прогнозирования изменений социальной ситуации в сфере труда.

По мере накопления информации и знаний о предмете исследований появляются основания для пересмотра подходов к анализу данных. Так, в последнее время зародились сомнения в целесообразности дифференциации предприятий только по отраслевому принципу и по экономическому положению. Было принято решение оценить влияние территориального фактора на состояние социально-трудовой сферы. Оказалось, оно достаточно велико. С увеличением объема данных о разных промышленных подразделениях появился интерес к анализу причин отклонения социальных характеристик в отдельно взятых отраслях. Поэтому в течение года в рамках этапа мониторинга стало проводиться исследование социально-трудовой сферы предприятий одной из интересующих администрацию области отраслей. В 1999 г. были обследованы практически все предприятия легкой промышленности, в 2000 г. - предприятия машиностроения, в 2001 г. — малые предприятия промышленности в трех городах области. Полученные данные позволили сформировать более отчетливое представление о ситуации в соответствующих отраслях и ответить на дополнительные вопросы.

Методологические разработки программы мониторинга постоянно подвергаются ревизии и уточнению. Изменяется состав решаемых задач. Может быть, поэтому мониторинг не страдает "монотонней восприятия" и постоянно переключает внимание пользователей на новые проблемы, расширяя круг получаемой ими информации.

Благодаря использованию результатов мониторинга областная администрация имеет конкретное представление об уровне жизни и социальном самочувствии работников производственной сферы, об уровне скрытой безработицы, масштабах задержки заработной платы и дифференциации оплаты труда. С целью иллюстрации приведем некоторые данные исследований, характеризующие социальное самочувствие работающих на предприятиях промышленности и его динамику за время мониторинга.

Социальное самочувствие рассматривается нами (с учетом разработок отечественной социологии) как исходный уровень социального настроения. Показателями этого

**Динамика уровня удовлетворенности работой на предприятиях трех промышленных отраслей  
(в % к числу опрошенных по отрасли)**

Годы	Доля удовлетворенных и неудовлетворенных работой на предприятиях					
	машиностроения		нефтепереработки		промышленности строительных материалов	
	Удовлетворены	Неудовлетворены	Удовлетворены	Неудовлетворены	Удовлетворены	Неудовлетворены
1995	40,5	36,7	Не обследовались		45,1	38,1
1996	39,5	37,2	52,9	21,6	23,8	51,3
1997	38,7	35,7	45,7	30,0	31,4	45,7
1998	31,7	33,3	55,8	16,3	67,7	13,4
1999	52,9	17,1	61,6	6,7	43,1	33,7
2000	43,6	35,7	50,0	11,4	34,4	42,5

уровня выступают, прежде всего, представления человека о степени реализации его потребности в сохранении себя как социального существа, члена группы и общества, а также его оценка степени благополучия окружающей его микросреды [4]. Социальное самочувствие людей, занятых в производстве, представляет собой результат восприятия ими условий их труда и жизни. В определенной степени оно является следствием социальной политики, которую осуществляют руководители предприятий и органы государственной власти. Поэтому оценка социального самочувствия - показатель успешности управления как предприятиями, так и территориями.

В качестве индикаторов социального самочувствия используются, как говорилось выше, показатели по следующим шкалам: "удовлетворенность работой", "удовлетворенность тем, как складывается жизнь", "уверенность в завтрашнем дне". В табл. 1 приведены данные о состоянии удовлетворенности работой на предприятиях трех отраслей, характерных для промышленности области: машиностроения, нефтепереработки и промышленности строительных материалов. Они представлены в динамике за 6 лет (по каждому году приводятся данные, полученные в IV квартале).

Отраслевая принадлежность предприятий в условиях отечественного неразвитого рынка продолжает сохранять значение: они различаются по возможностям в экономической деятельности, привлечению инвестиций, организации производства и, естественно, по уровню материального положения работников и условиям их труда.

Среди работников отраслей, данные по которым представлены в табл. 1, наиболее благополучны нефтепереработчики. Следует отметить высокий уровень заработной платы при полном отсутствии задержек с ее выплатой. Менее благополучны машиностроители. Наиболее негативная ситуация на предприятиях промышленности строительных материалов. Здесь наименьший, относительно рассмотренных отраслей, уровень оплаты труда, самая большая задержка с ее выплатой и наиболее длительные простои производства.

Удовлетворенность работой на предприятиях этих отраслей за шесть лет нельзя охарактеризовать как высокую, но и критической ее назвать нельзя. В данном уровне находит отражение ситуация, которая складывалась в промышленности в последние годы. Деятельность большей части предприятий не прекращалась, но периодически снижались объемы производства и сокращалась численность работающих.

В изменении доли удовлетворенных (и неудовлетворенных) работой хорошо просматривается влияние финансового кризиса августа 1998 г. Как известно, он способствовал оживлению производства. В 2000 г. производственная активность снизилась, что отразилось на удовлетворенности работой. Отметим, что колебания доли

Таблица 2

**Динамика удовлетворенности тем, как складывается жизнь у работников предприятий трех отраслей промышленности (в % к числу опрошенных по отрасли)**

Годы	Машиностроение		Нефтепереработка		Промышленность стройматериалов	
	Удовлетворены	Неудовлетворены	Удовлетворены	Неудовлетворены	Удовлетворены	Неудовлетворены
1995	22,8	57,6	Не обследовались		15,1	71,3
1996	30,3	41,2	35,8	38,5	12,5	62,4
1997	30,0	34,3	25,7	47,2	20,0	54,3
1998	19,9	62,7	25,6	52,3	22,2	56,6
1999	9,3	51,5	10,0	70,0	5,3	56,8
2000	10,0	59,3	12,5	50,0	14,1	53,5

удовлетворенных работой и, в целом, уровня удовлетворенности жизнью, не связаны непосредственно с изменениями величины заработной платы. Сказывается одна из особенностей кризисного и послекризисного периода. Уровень оплаты труда не устраивает практически всех (неудовлетворенность размерами заработной платы характерна в среднем по промышленности для 85% работающих). Но о том, что они не удовлетворены работой, заявляет примерно одна треть. Среди факторов, определяющих уровень удовлетворенности работой, на первые позиции сегодня выходят: простои и неритмичность производства, несвоевременная выплата заработной платы, условия труда, отношение руководителей к людям. Это означает, что если у человека есть рабочее место, обеспечивающее ему ритмичную постоянную работу с нормальными условиями труда и своевременным получением зарплаты, он готов примириться с недостаточным уровнем оплаты труда.

Вторым индикатором социального самочувствия является удовлетворенность работника тем, как складывается его жизнь. Динамику этой удовлетворенности иллюстрирует табл. 2. Первое, что обращает на себя внимание, - значительно более низкий уровень удовлетворенности жизнью по сравнению с уровнем удовлетворенности работой. Это дает основания предполагать, что условия деятельности людей на предприятиях являются более благоприятными (относительно их представлений о "хорошей" работе), чем условия жизни в целом. В 2000 г. доля неудовлетворенных тем, как складывается их жизнь, составила более половины респондентов. Между тем, именно в 2000 г. впервые за последние три года было отмечено увеличение реальной заработной платы.

Разумеется, реальное увеличение оплаты труда произошло не в равной степени у всех работающих. Тем не менее, доля тех, кто до сих пор получает заработную плату в размере ниже официального прожиточного минимума, на предприятиях промышленности сократилась в течение года в два раза. В настоящее время она составляет примерно 15%. Как результат, сократилась и доля семей работников промышленности, которые были отнесены на основании оценок последних к категориям "не обеспеченные самым необходимым" и "бедствующие" (табл. 3).

Тем не менее, изменение уровня материальной обеспеченности не отразилось на динамике удовлетворенности жизнью. Преобладает влияние фактора "неуверенности в завтрашнем дне". Напомним, что в исследованиях он использовался как один из индикаторов в оценке социального самочувствия (его динамику см. табл. 4). На протяжении предшествующих лет доля уверенных в завтрашнем дне постепенно нарастала вплоть до 1999 г. Но доля тех, кто такой уверенностью не обладает, во все годы была несравнимо больше.

Таблица 3

**Изменение уровня материального обеспечения семей работников предприятий трех промышленных отраслей по данным опроса (в % к числу опрошенных по отрасли)**

Годы	В машиностроении		В нефтепереработке		В промышленности строительных материалов	
	Более-менее и вполне обеспеченные	Необеспеченные необходимыми и бедствующие	Более-менее и вполне обеспеченные	Необеспеченные необходимыми и бедствующие	Более-менее и вполне обеспеченные	Необеспеченные необходимыми и бедствующие
1996	41,4	10,5	32,9	2,8	12,9	30,0
1997	34,3	5,7	61,4	0,0	35,7	20,0
1998	22,2	22,8	25,6	9,4	22,2	12,2
1999	16,4	35,4	48,3	8,3	15,8	27,3
2000	30,0	18,6	50,1	8,0	27,3	23,2

Примечание: 1) по каждой отрасли прочие респонденты отнесли себя к категории "малообеспеченные"; 2) в 1995 г. данные не собирались.

Таблица 4

**Изменение доли работников предприятий трех промышленных отраслей, которые отметили, что у них есть "уверенность в завтрашнем дне" (в % к числу опрошенных по отрасли)**

Годы	В машиностроении		В нефтепереработке		В промышленности строительных материалов	
	Есть уверенность	Нет уверенности	Есть уверенность	Нет уверенности	Есть уверенность	Нет уверенности
1995	9,5	78,4	Не обследовались		11,5	70,2
1996	15,2	63,9	15,7	51,4	7,5	81,2
1997	14,3	54,3	10,0	71,4	12,8	72,8
1998	18,3	50,2	19,8	46,4	23,3	62,4
1999	25,0	61,4	36,6	36,7	28,4	48,4
2000	14,3	84,3	10,0	45,1	11,1	87,9

В 2000 г. к числу "неуверенных в завтрашнем дне" отнесли себя по промышленности около 80% опрошенных, а доля "уверенных" резко снизилась. Причинами, судя по результатам анализа материалов опроса, являются непрекращающийся и непредсказуемый рост цен, страх перед возможностью потерять рабочее место и нестабильная экономическая ситуация в стране в целом. Есть основания утверждать, что уверенность в завтрашнем дне, а точнее, почти полная неуверенность в нем у значительной части работников, является в настоящее время основным фактором социального самочувствия. Социальное самочувствие большей части работников определяется сегодня условиями не столько на предприятиях, сколько за их пределами.

В качестве примера отслеживания ситуации в социально-трудовой сфере промышленных предприятий можно привести данные анализа трудового потенциала. Оценка этой меры ресурсов и возможностей работников, формируемых в процессе их социализации и реализуемых в трудовом поведении [51], осуществляется в мониторинге с помощью количественных и качественных показателей.

Прежде всего, об изменении количественных характеристик. С 1995 по 1999 г. численность работающих на промышленных предприятиях сократилась на 28% (общее

**Состояние потенциальной текучести на предприятиях трех отраслей промышленности (в % к числу опрошенных по отраслям)**

Годы	В машиностроении		В нефтепереработке		В промышленности стройматериалов	
	Хотят уйти	Не хотят уходить	Хотят уйти	Не хотят уходить	Хотят уйти	Не хотят уходить
1995	34,8	55,1	Не обследовались		36,6	50,4
1996	26,3	60,9	8,5	65,7	18,8	58,8
1997	30,0	48,6	17,1	70,6	30,1	40,0
1998	45,7	40,0	14,3	51,4	21,4	44,3
1999	22,9	50,7	11,7	76,7	35,8	41,1
2000	19,3	62,9	10,5	80,0	33,3	41,4

сокращение с 1991 г. - 40%). 2000 г. стал в этом отношении переломным. Впервые общая численность работников промышленности выросла на 1,8%. Правда, в таких отраслях, как нефтепереработка и промышленность стройматериалов, сокращения происходили и в этом году.

Благодаря развитию малого бизнеса, столь значительное сокращение числа рабочих мест за несколько лет не вызвало повышения уровня безработицы. На рынке труда области появился спрос на рабочую силу. Доля официально зарегистрированных безработных в составе активного населения области уменьшилась с 4% в 1998 г. до 1,8% в 2000 г. Текучесть кадров не замедлила отреагировать на эти изменения и за указанные три года увеличилась с 12,3 до 17,1%. А вот потенциальная текучесть повела себя прямо противоположным образом, обозначав тенденцию к снижению (табл. 5).

Однако, несмотря на количественные признаки некоторой стабилизации состояния трудового потенциала, значительная часть его качественных характеристик из года в год ухудшается. Прежде всего, значительны изменения возрастного состава работников предприятий в сторону постарения. Доля предприятий, на которых молодежь составляет 30% и более, - менее одной четверти. Появились предприятия, на которых свыше 25% работающих - люди пенсионного возраста.

Но ухудшились не только возрастные характеристики. В последние годы исследователи отмечают, что в оценках, которые дает руководство предприятий профессионально-квалификационному уровню подготовки своих работников, также произошли значительные перемены. Если до 1998 г. эти оценки, как правило, были положительными, то, начиная с 1999 г., ситуация стала резко меняться. В 2000 г. подавляющая часть руководителей и специалистов высказала озабоченность не только тем, что уровень профессионализма работников не соответствует в полной мере требованиям производства, но и тем, что найти на рынке труда человека нужной квалификации практически невозможно. Ситуация усугубляется тем, что в настоящее время государственная система профессионального обучения не ориентирована на удовлетворение потребностей промышленного производства. Что касается подготовки и повышения квалификации работников на производстве, за это берутся предприятия лишь таких высокотехнологичных отраслей, как, например, нефтепереработка. Данные по повышению квалификации на предприятиях трех отраслей (по материалам опроса) свидетельствуют, что правило повышения квалификации не реже, чем раз в пять лет, действует только на нефтеперерабатывающих предприятиях. Еще более неблагоприятно дело с уровнем мотивационного потенциала работающих. Данные опроса из года в год свидетельствуют, что модальными мотивами хорошей работы, существенно опередив остальные, являются получаемая зарплата и нежелание подводить коллег. Их отмечает более 60% опрошенных. Каждый четвертый объясняет свою стара-



**Оценка респондентами отношения к труду большей части своих коллег по работе (данные IV квартала 2000 г., в %)**

Варианты ответов	Машино-строение	Нефтепереработка	Промышленность стройматериалов
Отношение безразличное, нет заинтересованности выкладываться	15,0	40,0	28,3
Особенно не напрягаются, но требования выполняют	61,4	55,0	49,5
Отношение ответственное и заинтересованное	23,6	5,0	22,2

тельность тем, что опасается быть уволенным за плохую работу. На сотрудничество с руководством предприятия и признание проблем организации важными для себя ориентировано менее 20% опрошенных. Таким образом, лишь одна пятая часть работающих считает необходимым указать на свою идентификацию с предприятием.

Сходные результаты получены при выяснении оценки респондентами отношения к труду коллег по работе (данные IV квартала 2000 г. - в табл. 6). Практически все руководители предприятий, на которых в 2000 г. проводились опросы, говорили в интервью, что их не устраивает отношение персонала к труду: "Мало инициативы, никто не хочет брать на себя ответственность"; "Во всем российское разгильдяйство, а чуть что - "моя хата с краю"; "Им лишь бы день отсидеть и денег побольше за это получить"; "Никто не хочет понять, что наше предприятие зависит только от каждого из них". Многие отметили низкий уровень трудовой дисциплины, особенно у молодежи, а также воровство: "Даже самые жестокие меры к пойманным не останавливают от воровства других".

Критическая позиция сформировалась у руководителей в последние два года, когда промышленность получила шанс реально увеличить объемы производства. Ничего подобного в предыдущие годы исследования не фиксировали. Не исключено, что тогда, в условиях небольшой загрузки предприятий и постоянной угрозы их остановки, руководителей больше беспокоила проблема сохранения персонала, чем его отношение к труду. С другой стороны, серьезное влияние на дисциплину и исполнительность работников оказывал страх перед увольнением. Как только предприятия стали восстанавливать нормальный режим работы и испытывать потребность в труде высокого качества, они столкнулись с новыми проблемами. Ситуация, при которой заработная плата не побуждает работника трудиться добросовестно, представляется руководителям иррациональной. Максимум, на что они решаются, имея в виду изменение мотивации работников, - усиление патерналистской политики, и, естественно, сталкиваются с "кризисом человеческой активности", которым производство в развитых странах переболело во второй половине прошлого века.

В целом состояние трудового потенциала на промышленных предприятиях области вызывает озабоченность. Тенденции ухудшения его отдельных характеристик рассматриваются в настоящее время как существенные препятствия на пути восстановления дореформенного уровня и дальнейшего развития производства.

Располагая результатами исследований, выполненных в рамках мониторинга, администрация области получает возможность более адекватно корректировать социальную политику, а также влиять на деятельность негосударственных промышленных организаций, связанную с использованием трудовых ресурсов территории. Разумеется, прямых каналов воздействия в современных условиях нет. Но используются иные пути

влияния: от рекомендаций, принимаемых на заседаниях трехсторонней комиссии по социальному партнерству до так называемого "административного ресурса". Не без участия администрации за последние три года на промышленных предприятиях области сменилось около одной четверти управляющих<sup>1</sup>.

Отслеживание изменений в социально-трудовой сфере представляет и определенный научный интерес, например, дает возможность увидеть новые социальные проблемы, в том числе связанные с адаптацией к новым отношениям собственности. Назовем наиболее сложную и актуальную проблему формирования и институционализации договорных трудовых отношений между новыми собственниками и работниками наемного труда. Относительно спокойное восприятие персоналом приватизированных предприятий появления новых хозяев объясняется многими причинами. Но, пожалуй, наиболее убедительным является то, что внешне новые договорные трудовые отношения мало отличаются от тех, которые были характерны для предприятий советского типа. Такой оценки придерживаются и исследователи ИС РАН [6]. Между тем, именно в этой "похожести" отношений и кроется, по нашему мнению, самая острая проблема социально-трудовой сферы. Сегодня отсутствует социальный механизм защиты прав и интересов работников наемного труда на предприятии, последние не могут рассчитывать на поддержку государства, особенно в области оплаты труда. В развитых странах мира законодательство предусматривает указанный социальный механизм, который успешно действует.

Не менее острой проблемой является чрезвычайно низкий уровень социальной самоидентификации работников промышленных предприятий (на протяжении всех лет действия мониторинга). Отсутствует солидарность персонала, которая могла бы противостоять диктату работодателя. Данные опросов свидетельствуют, что подавляющая часть респондентов не только не считает реальным предъявление от имени работающих требований к руководству предприятия в защиту своих интересов, но убеждена, что в случае несправедливого увольнения кого-либо никто не выступит в его защиту. Можно упомянуть и проблему "рабочих акций" (находятся на руках у значительной части работников промышленных предприятий). Данные исследования показывают, что этот вид размещения капитала сегодня не работает ни на улучшение благосостояния людей, ни на их идентификацию со своим предприятием.

В заключение отметим, что многолетние исследования, проводимые в режиме мониторинга, выявляют направления и возможности более глубокого анализа социальных отношений в сфере труда и производства. Распространение приобретенного опыта могло бы создать дополнительные благоприятные условия для развития социологического знания, а также совершенствования управленческой практики в регионах.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Антосенков Е.Г. Мониторинг социально-трудовой сферы РФ (1992-1994) // Социол. исслед. 1995. № 9. С. 50-65.
2. См. например: Управление персоналом: Энциклопедический словарь / Под ред. Кабанова А.А. М.: ИНФРА-М, 1998. С. 347.
3. Осадная Г.И. Социальная сфера общества: теория и методология социологического анализа. М.: МГУ, 1996. С. 39-41.
4. Тоценко Ж., Харченко С. Социальное настроение. М.: Академия, 1996. С. 28.
5. Шаталова Н.И. Трудовой потенциал работника: проблемы функционирования и развития. Екатеринбург: УГЭУ, 1998. С. 29.
6. Трудовые отношения на новом частном предприятии. М.: ИС РАН, 2000. С. 96.
7. Мокрый В.С. Динамика социально-политических ориентаций электората в условиях финансово-экономического кризиса // Социол. исслед. 1999. № 8.

---

<sup>1</sup> Один из аспектов такого использования нашего мониторинга освещен в [7].