

## Рабочие в реформирующейся России как объект управления и субъект труда

Г.П. БЕССОКИРНАЯ, А.Л. ТЕМНИЦКИЙ

*В статье обобщаются материалы об отношении к труду рабочих, полученные в ходе социологических исследований на машиностроительных заводах России в течение 1990–2008 годов. Они дополнены данными Европейского социального исследования (ESS за 2006 г., 2010 г.) и Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (RLMS-HSE за 2006 г., 2011 г.). По оценкам рабочих определялась эффективность управления трудом в годы реформ; была дана характеристика сложившейся трудовой этики рабочих; предпринята попытка выявления факторов, влияющих на формирование индивидуальной и коллективной субъектности рабочих на промышленных предприятиях.*

*Статья посвящается памяти наших учителей Ирины Марковны Поповой и Василия Дмитриевича Патрушева.*

Ключевые слова: рабочие, трудовое поведение, удовлетворенность работой на предприятии, трудовая этика, самостоятельность, профессионализм, ответственность, участие в управлении

### Описание проблемной ситуации

За годы реформ машиностроительные предприятия России пережили небывалый в своей истории кризис: доля машиностроения в валовой добавленной стоимости снизилась с 9% в 1990 г. до 1% в 2010 г. Занятость населения на предприятиях машиностроительной отрасли по отношению ко всем прочим отраслям за этот период сократилась с 11% до 6% [Новый век 2011]. Вместе с тем с начала 2000-х гг. стал заметен интерес государства к предприятиям оборонного комплекса, автомобильной отрасли, постоянно актуальной остается необходимость обеспечения машинным оборудованием отраслей нефтегазового комплекса. Политические усилия власти на проведение курса модернизации, новой индустриализации, проекты

бизнеса по созданию 25 млн высокопроизводительных рабочих мест к 2025 г. предполагают реальное обращение к проблеме рабочих кадров [Новый век 2011]. В связи с этим, как отмечал Д.А. Медведев на совещании по вопросам социального положения рабочих и развития профтехобразования, «что бы ни делалось для привлечения капитала в Россию, очевидно, что он к нам вообще не придет, если он не будет понимать, что его инвестиции обеспечены квалифицированной рабочей силой» [Совещание по вопросам социального положения 2011].

И именно провалы в кадровой политике государства и предприятий являются наиболее очевидными и зримыми препятствиями на пути модернизации. Организации проявляют готовность платить заработные платы квалифицированным рабочим на одном уровне с зарплатами ИТР (среднего звена), но при этом не скрывают, что им нужны опытные специалисты, желательны 5–6 разрядов. Пока существуют лишь отдельные сегменты, отвечающие требованиям инновационной модернизации, как например, в Калужской области, где, как отмечалось на указанном совещании, объем промышленного производства по итогам 2010 г. увеличился практически в полтора раза за счет запуска новых производств, и, как следствие, зарплаты рабочих на отдельных предприятиях превышали 50000 руб., что было достигнуто за счет высоких требований к квалификации рабочих, качеству работников в целом, индивидуализации программ по их подготовке.

Что же касается положения большинства рабочих машиностроительных предприятий, их реального и предполагаемого поведения в ответ на новые вызовы времени, то сложившуюся ситуацию иначе как плачевной назвать трудно. По мнению исследователей (точнее их немногочисленных представителей, не потерявших интереса к проблемам рабочих), оказались утраченными основания для новой классовой солидарности рабочих. Это произошло в следствие:

- спада промышленного производства, в условиях которого бастовать «по меньшей мере, глупо» [Рабочий класс 2001, с. 121];
- обострения проблемы выживания, под влиянием которой произошла деформация их мировоззрения, приведшая к обострению мелкобуржуазности как скрытой социальной болезни рабочих [Трушков 2002, с. 49–50];
- ухудшения положения (особенно после дефолта 1998 г.), вызвавшего психологическую подавленность рабочих, смирение и терпение [Максимов 2002, с. 116].

В отличие от других профессиональных групп занятых, оказавшихся в тисках проблемы постоянного выживания, квалифицированные рабочие-машиностроители оказались депривированными не только в экономическом, но и в социальном, и в политическом планах: из бывшего «гегемона», референтной по показателям декларируемого уважения, престижа и профессиональной гордости за свой труд группы, они оказались в ситуации отверженных, вынужденно гонимых с родных предприятий.

Возникшее в силу данных обстоятельств и устойчиво воспроизводимое массовое отвращение современной молодежи от занятости по рабочим специальностям признается сегодня на всех уровнях управления, всеми социальными слоями общества. И следует признать, что этот феномен тотального отчуждения рабочих профессий выглядит опаснее по социальным последствиям, чем потеря классовой солидарности.

Парадоксально, но Россия, несмотря на произошедшее за последние 20 лет резкое снижение численности и падение престижности профессии рабочих, по-прежнему остается обществом рабочего класса. В отличие от стран Западной Европы рабочие России составляют модальную часть занятого населения (45%), что более чем в 1,5 раза больше, чем в развитых странах Запада: во Франции – 27%, в Великобритании – 29%, в Германии – 31% [Россия и Европа 2009, с. 67].

Каковы характер и социальные последствия произошедших трансформаций в сфере управления трудом рабочих на машиностроительных предприятиях России за 20 лет реформ, как проявляли себя рабочие в качестве субъекта труда, возможно ли становление их новой, востребуемой временем субъектности? Эти и другие вопросы будут рассмотрены в предлагаемой статье.

Одним из 15 направлений экономической реформы, продекларированных в программе «Переход к рынку» в 1990 г., являлось улучшение отношения основной массы работников к труду. Однако, по мнению абсолютного большинства (85%) экспертов, сделать этого к 1993–1994 гг. не удалось [Рывкина 1995, с. 29]. О том, что отношение работников к труду в тот период улучшить не удалось, свидетельствовали и результаты нашего опроса московских рабочих в 1993–1994 гг.: большинство рабочих (59%) выбрали вариант ответа «не изменилось», почти треть рабочих (32%) считали, что отношение работников к труду за последний год ухудшилось, и только 9% полагали, что улучшилось.

Радикальные политические и экономические реформы, существенно изменившие институциональные условия трудовой деятельности, не смогли повлиять на отношение рабочих к труду. Об этом свидетельствуют результаты наших исследований, осуществленных в течение 1990–2008 гг. на промышленных предприятиях Москвы и Московской области (Томилино, Электросталь), в областных центрах РФ (Брянск, Киров и Псков) и в Пермском крае (Очер).

Положение не улучшилось даже в период экономического роста в стране в 2000-е гг.: большинство рабочих в областных центрах РФ, оценивая изменения в отношении к труду за последние четыре года (2003–2007 гг.), отвечали, что оно у них лично не изменилось (69%). Такой вариант ответа выбрали 59% в Кирове, 70% в Брянске и 78% рабочих в Пскове; подавляющее количество рабочих в Электростали (2007 г.) и в Очере (2008 г.) также предпочли вариант ответа «не изменилось» (70% и 63% соответственно). Таким образом, отсутствие изменений в отношении к труду стало модальной оценкой проводимых реформ рабочими, занятыми на машиностроительных заводах.

Об изменениях в отношении рабочих к труду свидетельствуют данные об удовлетворенности работой 7 и 8 профессиональных групп (по классификации ISCO88), полученные в Европейском социальном исследовании, в котором Россия участвует с 2006 г., а также данные, полученные в ходе Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения. В 2006 г. по данным ЕСИ средний балл удовлетворенности работой по шкале от 0 до 10 составил 5,83, медиана – 6,0; в 2010 г. он несколько увеличился – 6,54 и 7,0 соответственно. Согласно данным мониторинга в 2006 г. чуть больше половины (52%) рабочих были удовлетворены работой в той или иной степени, каждый пятый (21%) занимал промежу-

точную позицию (ответ «и да, и нет»), а 27% были не удовлетворены работой в той или иной степени. В 2011 г. ответы на вопрос об отношении к труду распределяются как 63%, 22% и 15% соответственно. Приведенные данные подтверждают худшее положение рабочих, занятых на машиностроительных заводах, по сравнению с положением рабочих в стране в целом.

Нельзя не отметить, что по удовлетворенности работой всех опрошенных в 2006 г. Россия занимала последнее место среди 19 европейских стран [Монусова 2008], а в 2010 г. – одно из последних, незначительно опережая Украину и Болгарию.

К сожалению, отношение рабочих к труду в реформирующейся России редко становилось предметом изучения социологов [Темницкий 2006, с. 79] и исследований, подобных классическому исследованию «Человек и его работа» [Здравомыслов, Ядов 2003], не проводилось, поскольку социальные факторы эффективности труда в реформирующейся России практически никого не интересовали<sup>1</sup>. Особое внимание в годы реформ уделялось лишь изучению мотивации труда<sup>2</sup>. Растущий интерес исследователей к изучению мотивации труда наблюдался в годы радикальных политических и экономических реформ. Ожидалось, что в результате социальных и экономических преобразований в стране изменится и мотивация труда, а за этим последует и рост эффективности труда<sup>3</sup>. Однако изучение динамики трудовых ценностей российского населения показало, что хотя в пореформенный период большинство трудовых ценностей российских работников претерпели многочисленные изменения, инициативная самореализация и личная ответственность остаются пока на периферии трудового сознания россиян, что резко отличает их от работников экономически развитых стран, входящих в «большую восьмерку». Судя по сегодняшнему состоянию трудовых ценностей, проблема формирования энергичного и производительного работника в нашей стране так и не решена [Магун 2009].

## Цель и задачи исследования

Целью нашего исследования является выявление эффективности управления трудом рабочих как объекта повседневного воздействия со стороны менеджмента, с одной стороны, и факторов формирования субъектности рабочих в труде, с другой.

Эффективность управления трудом рабочих выявлялась по оценкам отношения рабочих к труду; теоретико-методологические основы изучения отношения к труду были разработаны в 60–70-е гг. прошлого века. Понятийный аппарат и методический инструментарий, предложенные в уже упоминавшемся классическом

<sup>1</sup> В советские времена ситуация была иной: именно поиск социальных факторов эффективности труда являлся основной задачей в ходе повторных исследований рабочих и инженеров в Ленинграде [Рабочий и инженер 1985].

<sup>2</sup> Авторами статьи издана аннотированная библиография работ по мотивации труда в трансформирующейся России [Бессокирная, Темницкий 2004].

<sup>3</sup> Хотя уже к концу 1980-х гг. было убедительно показано, что между мотивацией и эффективностью труда существуют сложные взаимосвязи, например [Беляева, Катильский, Магун 1988, Куняевский, Моин 1990]; см. также [Бессокирная 2005].

исследовании, стали основой для многочисленных исследований, выполненных в этот период и позже.

Авторы исследования «Человек и его работа» различали субъективные и объективные аспекты отношения к труду. К первым они относили понимание общественной значимости труда, степень удовлетворенности работой и специальностью, структуру и динамику мотивов трудовой деятельности; ко вторым – производительность труда, качество работы, степень инициативности, уровень ответственности, трудовую дисциплину [*Здравомыслов, Ядов 2003, с. 53*].

Шкаратан О.И. считал, что отношение к труду как таковое суть ценностно-нормативное явление, в котором воплощается трудовая мораль времени и социальной группы, и вместе с тем отношение к труду реализуется в действиях людей, в их производственном поведении, т. е. отношение к труду представляет собой единство ценностно-нормативной и деятельностной сторон. Наряду с отношением к труду он рассматривал не менее важное понятие «эффективность труда», различая в нем экономическую и социальную составляющие и предлагая его эмпирическую интерпретацию. Среди показателей эффективности труда, по мнению О.И. Шкаратана, важное место занимает удовлетворенность трудом [*Шкаратан 1982*].

Развивая теорию стимулирования трудовой деятельностью как способа управления, И.М. Попова выясняла на материалах конкретно социологических исследований возможности использования информации об оценках условий трудовой деятельности, удовлетворенности работой, производственной осведомленности и других социальных характеристик для прогноза объективных показателей деятельности производственного коллектива и для оценки эффективности управления [*Попова 1976*].

Патрушев В.Д. и Калмакан Н.А., рассматривая удовлетворенность трудом как социально-экономическую категорию, предложили использовать для оценки состояния удовлетворенности трудом ряд объективных характеристик трудового коллектива [*Патрушев, Калмакан 1993*].

Более подробно остановимся на понятии «субъектность рабочих». Традиционно (под влиянием марксистской парадигмы) обращение к проблеме субъектности рабочих связывается с их осознанием своих классовых интересов, с различными формами проявления забастовочной и революционной активности, коллективистскими формами солидарности. Облик рабочего класса при таком подходе наделяется коллективной волей и сознанием, в идеале рассматривается как монолитный, а каждый его представитель как неотъемлемая часть. Следуя сложившейся традиции, современные социологи в качестве ведущих факторов формирования субъектной активности рабочих называют наличие развитой идеологии, классовой идентификации и солидарности, организаций, мобилизующих ресурс солидарности [*Максимов 2010*]. Несомненно, что при таком подходе речь идет о коллективной субъектности, т.е. надличностной, институциональной, организованной силе и механизмах, призванных удовлетворять личные и общественные потребности и интересы вне связи с трудом на предприятиях. Успех коллективной субъектности предполагает низкий уровень дифференцированности

рабочего класса, его веру и высокую степень включенности в политические и профсоюзные организации, недовольство существующим режимом, работодателями, хозяевами предприятий.

Наряду с коллективной субъектностью рабочих, важно выделять и находить проявления индивидуальной субъектности. С точки зрения исторического подхода определяющим объектом исследования здесь становится личность рабочего, предметом – индивидуальные биографии.

С позиций социологического подхода обращение к роли индивидуальной субъектности рабочих в сфере трудовых отношений, начиная с уровня рабочего места и непосредственных трудовых взаимоотношений, может рассматриваться как надежная предпосылка для выявления факторов перехода к участию в управлении делами предприятия, в солидарных коллективных действиях, а в качестве объектов исследования в данном случае рассматриваются различные проявления индивидуальной субъектности рабочих в сфере трудовых отношений на предприятиях, предмета – их роль в становлении рабочего как подлинного субъекта труда и коллективных действий.

Акцентирование индивидуальной субъектности рабочих противостоит традиционно сложившимся взглядам на рабочих, как только лишь представителях наиболее массовой группы наемных работников, олицетворяемой понятиями «рабочая сила», «рабочие ресурсы», «рабочий класс». «Смазывание» роли отдельной личности рабочего, его уровня относительной свободы в труде, самостоятельности в выборе способов достижения заданного результата, добровольной взаимопомощи в работе, ценностей личностного достоинства, профессиональной чести и других характеристик, подчеркивающих потенциал индивидуальной субъектности, приводит, на наш взгляд, к ослаблению их социальной ответственности и солидарности в коллективных действиях. Предполагается, что чувства классовой идентификации и коллективной солидарности в действиях являются приращением, а не отвержением индивидуальной субъектности рабочих.

**Основная гипотеза:** институциональные изменения и сложившаяся трудовая этика влияют на отношение рабочих к труду в меньшей степени, чем привычные практики управления трудом рабочих на российских предприятиях<sup>4</sup>. Участие работников в управлении, повышение их самостоятельности, ответственности, профессиональной компетентности не входят, как правило, в круг повседневных забот российского менеджмента.

Сами работники ориентируются в первую очередь на хороший заработок, нормальные санитарно-гигиенические условия труда, безопасность работы, хорошие отношения с коллегами, интересную работу; в гораздо меньшей степени они ценят наличие самостоятельности и ответственности в работе, возможностей для повышения квалификации, участия в обсуждении, выработке и принятии решений, касающихся жизни коллектива.

<sup>4</sup> Под привычными практиками мы понимаем относительно жесткую регламентацию таких сторон трудового поведения, как выполнение производственных заданий (норм выработки), качество труда и трудовая дисциплина.

Становление индивидуальной субъектности в труде российских рабочих находится на начальном уровне и подавляется не только практиками менеджмента, но и трудовыми практиками и традициями в среде рабочих.

**Основные задачи:**

- 1) выявить динамику эффективности управления трудом рабочих в годы реформ;
- 2) определить место традиционных ценностей в трудовой этике рабочих;
- 3) выяснить факторы, влияющие на формирование индивидуальной и коллективной субъектности рабочих.

Для выявления эффективности управления трудом использовались данные об отношении рабочих к труду; все показатели отношения рабочих к труду определялись по самооценкам. Имеющиеся у нас данные за 1990 г. позволяли сравнивать самооценки рабочих и оценки, которые давали рабочим их непосредственные руководители. Во-первых, была обнаружена тесная связь между обеими оценками. Во-вторых, самооценки порой были даже более критичными, чем оценки руководителей. Нами анализировались данные о выполнении норм выработки рабочими за последних 3 месяца, полученные у руководителей, и самооценки выполнения норм; а также оценки качества труда за последний год, которые давали рабочим руководители, и самооценки качества труда. В обоих случаях коэффициенты Гамма статистически значимые (0,243 и 0,273). При этом среди тех рабочих, у кого руководители отмечали выполнение норм в среднем за три месяца, только 53% ответили, что всегда выполняют норму. И даже среди тех рабочих, у кого со слов руководителей наблюдалось перевыполнение норм, часть рабочих (от 13 до 29%) ответили, что иногда не выполняют норму выработки. Среди тех рабочих, которые, по мнению руководителей, не допускали брака за последний год, большинство рабочих (60%) ответили, что брак иногда бывает. Отметим также, что еще в советские времена был зафиксирован факт минимального разрыва в самооценках трудового поведения рабочих и групповых оценках их трудового поведения коллегами по работе [Неймер 1992, с. 28].

Наряду с объективными показателями отношения к труду, для выяснения эффективности управления трудом использовался и интегральный показатель субъективного отношения к труду – удовлетворенность работой на предприятии в целом.

Для характеристики трудовой этики использовались оценки важности качеств товарищей по работе и их распространенности среди рабочих на предприятии, а также информация о трудовых ценностях рабочих.

В качестве основных показателей субъектности в труде рассматривались самостоятельность в выполнении производственных заданий, профессиональная компетентность, ответственность в работе и участие в управлении производством. Их анализ осуществлялся на основе методологии социокультурного подхода, согласно которому важно сопоставлять объективные характеристики выполняемой работы, выступающие для работников как данность рабочего места (например, определяемый технологическими условиями или делегируемый руководством уровень самостоятельности в работе, квалификационные характеристики выполняемой работы), с их субъективной важностью для рабочих.

## Эмпирическая база исследования

Эмпирической базой исследования являлись данные, полученные в ходе эмпирических исследований, проведенных сотрудниками Института социологии РАН в течение 1990–2008 гг. на машиностроительных заводах: Томилино – в 1990 г. (N=380) в Московской области, Москва – в 1993/94 гг. (N=301), Россия – в 2003 г. (N=417), Россия – в 2007 г. (N=417), Электросталь – в 2007 г. (N=323) в Московской области, Очер – в 2008 г. (N=149) в Пермском крае. В 2003 г. и 2007 г. опросы рабочих осуществлялись на одних и тех же машиностроительных заводах в Брянске, Кирове и Пскове. В 1990 г. в выборке участвовали государственные организации, а в 1993–2000-х гг. – акционерные предприятия<sup>5</sup>.

Для повышения однородности выборок во вторичный анализ включены лишь данные о рабочих в трудоспособном возрасте (мужчины в возрасте 18–59 лет и женщины в возрасте 18–54 года). Общий объем целевых выборок 1987 человек.

## Рабочие как объект управления

Для выявления эффективности управления трудом рабочих на предприятиях были использованы две группы показателей:

- 1) регламентируемые показатели трудового поведения (выполнение производственных заданий (норм выработки); качество труда; трудовая дисциплина);
- 2) удовлетворенность работой на предприятии в целом.

Прежде всего остановимся на анализе динамики тех показателей трудового поведения, которые относительно жестко регламентируются на предприятиях. Именно они, с нашей точки зрения, в первую очередь могут рассматриваться в качестве показателей эффективности управления трудом.

Судя по приведенным в *таблице 1* данным, можно говорить об определенных успехах в годы экономического роста в повышении качества труда (вопрос «Как Вы оцениваете качество своего труда?») и трудовой дисциплины рабочих («Бывают ли у Вас опоздания на работу или преждевременные уходы с нее?»). Как выяснилось, в 2003–2007 гг. улучшение оценок качества своей работы наблюдалось на всех трех заводах. Доля рабочих, оценивающих качество своего труда как хорошее, выросла за 4 года в Брянске с 66% до 73%, в Кирове – с 67% до 79%, в Пскове – с 75% до 90%. Следует отметить, что в постсоветское время качество труда рабочих существенно выше, чем в 1990 г.; трудовая дисциплина также улучшилась в нулевые годы, и этот показатель стабилизировался.

<sup>5</sup> Руководителем первых четырех исследований был В.Д. Патрушев; А.Л. Темницкий активно участвовал в исследованиях Томилино-1990 и Москва-1993/94; Г.П. Бессокирная принимала активное участие в исследованиях Россия-2003 и Россия-2007; руководителем исследований в Электростали и Очере являлся А.Л. Темницкий; активное участие в исследовании в Электростали приняла О.Н. Максимова, а в Очере – О.Н. Манешкина.

В то же время показатель выполнения производственных заданий (вопрос «Справляетесь ли Вы с выполнением производственных заданий (норм выработки)?») не достиг уровня 1990 г.

Таблица 1. Динамика оценок рабочими регламентируемых сторон трудового поведения, 1990–2007 годы

Индексы	Томлино-1990	Москва-1993/94	Россия-2003	Россия-2007
Качество труда:				
М ( в баллах)	3,65	4,17	4,39	4,60
$\Sigma$ ( в баллах)	1,005	1,039	0,971	0,812
V (%)	28	25	22	18
Трудовая дисциплина:				
М ( в баллах)	Нет данных	4,14	4,33	4,32
$\Sigma$ ( в баллах)		1,082	1,008	0,969
V (%)		26	23	22
Выполнение производственных заданий (норм выработки):				
М ( в баллах)	4,43	3,76	3,95	4,24
$\Sigma$ ( в баллах)	0,961	1,152	1,103	1,049
V (%)	22	31	28	25

*Примечание:* индексы рассчитывались по 3-членным шкалам (минимум – 1, максимум – 5), М – среднее арифметическое,  $\Sigma$  – среднее квадратичное отклонение, V – коэффициент вариации ( $\Sigma / M$ ).

Приведенные нами данные позволяют предположить, что в настоящее время наиболее жестко регламентируется качество труда рабочих: если в 1990 г. оценка качества труда была существенно хуже, чем оценка выполнения производственных заданий (на 0,8 балла), то в последующие годы показатель качества труда превышал показатель выполнения производственных заданий на 0,4 балла во всех исследованиях. Об этом же, по-видимому, свидетельствует и динамика коэффициентов вариации: по качеству труда коэффициенты вариации неуклонно снижаются, а по выполнению производственных заданий коэффициенты вариации стали даже большими, чем в 1990 г., хотя и наблюдается тенденция к их снижению.

Важно подчеркнуть, что эффекта завышения оценок своего трудового поведения слабонересурсными рабочими не наблюдается. Так, анализ самооценок эффективности труда в зависимости от квалификации рабочих по данным за 2003 и 2007 г. показал, что между уровнем квалификации и оценками всех трех регламентируемых сторон трудового поведения нет статистически значимых связей

на уровне 0,05 ни на одном из трех заводов. Влияния половозрастных факторов на самооценки эффективности труда также не было обнаружено.

Переходя к анализу динамики удовлетворенности работой на предприятии, заметим, что, с нашей точки зрения, целесообразно определять удовлетворенность работой на предприятии в целом с помощью трех вопросов. Именно таким образом измерялся данный показатель субъективного отношения к труду в исследовании «Человек и его работа» [Здравомыслов, Ядов 2003, с. 69]. Предложенная авторами методика позволяет интерпретировать степень удовлетворенности работой на предприятии как уровень адаптированности работника в организации [Ядов, Кисель 1974]. Однако в наших исследованиях удовлетворенность работой на предприятии в целом измерялась с помощью трех вопросов только в 2007 г. и 2008 г. В более ранних исследованиях удовлетворенность работой на предприятии измерялась нами по двум вопросам («В какой степени Вас удовлетворяет основная работа в целом?» и «Если по каким-то причинам основная работа Вас не совсем устраивает, то хотели бы Вы уйти на другую работу?»). Не останавливаясь на особенностях результатов, полученных с использованием разного числа вопросов, приведем показатели удовлетворенности работой на предприятии, рассчитанные по вышеуказанным вопросам (таблица 2).

Таблица 2. Удовлетворенность работой на предприятии, 1990–2008 гг.

Шкала удовлетворенности	Томи- лино- 1990	Москва- 1993/94	Россия- 2003	Россия- 2007	Электро- сталь- 2007	Очер- 2008
Не удовлетворены работой и хотят уйти на другое предприятие (%) – 1 балл	18	12	19	25	14	33
Частично удовлетворены работой, частично не удовлетворены, но хотят уйти на другое предприятие (%) – 2 балла	17	37	31	30	37	44
Частично удовлетворены работой, частично не удовлетворены, но хотят остаться на предприятии (%) – 3 балла	21	32	26	15	18	13
Работой скорее удовлетворены, чем не удовлетворены, и хотят остаться на предприятии (%) – 4 балла	26	16	18	18	23	8
Полностью удовлетворены работой и хотят остаться на предприятии (%) – 5 баллов	18	3	6	12	8	2
<b>М (в баллах)</b>	<b>3,10</b>	<b>2,61</b>	<b>2,62</b>	<b>2,63</b>	<b>2,73</b>	<b>2,03</b>
<b>Σ (в баллах)</b>	<b>1,367</b>	<b>0,991</b>	<b>1,159</b>	<b>1,350</b>	<b>1,188</b>	<b>0,999</b>
<b>V (%)</b>	<b>41</b>	<b>38</b>	<b>44</b>	<b>51</b>	<b>44</b>	<b>49</b>

*Примечание:* М – Среднее арифметическое, Σ – среднее квадратичное отклонение, V – коэффициент вариации (Σ/М). При расчете не учитывались варианты ответов «затрудняюсь ответить» в первом вопросе и варианты ответов «затрудняюсь ответить» и «пока не задумывался об этом» во втором вопросе.

Результаты осуществленного анализа показали, что удовлетворенность работой на предприятии в годы радикальных реформ не достигла уровня 1990 г., когда эта оценка была удовлетворительной. В 1993–2008 гг. оценки удовлетворенности работой на предприятии ниже 3 баллов, при этом наблюдается существенный разброс оценок (коэффициенты вариации – 38 – 51%). Если в 1990 г. хотели уйти на другое предприятие примерно треть рабочих (35%), то в годы реформ их доля увеличилась до половины и более.

## **Трудовая этика рабочих**

Какова трудовая этика рабочих? Происходят ли изменения в структуре и значимости качеств рабочих в годы экономического роста? Для ответа на эти вопросы мы использовали данные, полученные в исследованиях в трех областных центрах РФ в 2003 г. и 2007 г.

В обоих исследованиях задавался вопрос: «Какие качества Вы более всего цените у своих товарищей по работе? (предлагался список из 13 качеств и предлагалась возможность назвать другие качества). В 2007 г. задавался также вопрос «Какие из этих качеств, по Вашему мнению, присущи большинству Ваших товарищей по работе?», и была возможность назвать другие качества. Выяснилось, что рабочие более всего ценят у своих товарищей по работе добросовестность, честность, доброту и отзывчивость, справедливость, трудолюбие и готовность помочь товарищам в работе. Установлено, что в годы экономического подъема для рабочих растет значимость всех этих качеств товарищей по работе: ранг ценности данных качеств за 4 года повысился. Кроме того, все эти качества, по мнению от четверти до почти половины рабочих, присущи большинству их товарищей по работе (*таблица 3*). Заметим, что четверть рабочих считали, что большинству их товарищей по работе присущи ответственность и профессионализм, а треть рабочих полагали, что большинству товарищей по работе присуще стремление заработать как можно больше. Однако ценность профессионализма и особенно стремления заработать как можно больше для рабочих существенно ниже, чем ценность тех качеств, о которых шла речь выше. При этом ранг ценности профессионализма в иерархии качеств снизился (с 3 до 8). Ранг ценности стремления заработать как можно больше один из самых низких и не изменился за 4 года (10,5). Только ответственность у товарищей по работе ценилась в 2007 г. несколько выше (5 ранг). В годы экономического роста наблюдается снижение ценности всех этих трех качеств, что является явно неблагоприятной тенденцией. Еще более тревожным обстоятельством видится снижение за четыре года важности таких качеств как желание повышать квалификацию, инициативность, стремление работать как можно лучше, самостоятельность, т. е. тех качеств, которые свидетельствуют об ориентации на успехи и достижения в работе<sup>6</sup>. Только 6–14% опрошенных рабочих считали, что эти качества, которые, безусловно, необходимы работникам в рыночной

<sup>6</sup> В результате факторного анализа были выделены три группы качеств: личные качества, деловые качества и ориентация на успехи и достижения в работе [*Бессокирная* (2) 2010].

экономике, присущи большинству их товарищей по работе. В иерархии качеств они занимают последние места (таблица 3). Нельзя не обратить внимания и на тот факт, что доля рабочих, которые стремятся заработать как можно больше, гораздо выше, чем доля тех рабочих, кто стремится работать как можно лучше, повышать квалификацию, проявлять самостоятельность и инициативность в работе.

Таблица 3. Ценность качеств и наличие их у товарищей по работе

Качества	Присуще большинству товарищей по работе (% выбравших)	Ранг важности качества в 2007 г. <sup>7</sup>	Разница в рангах важности качества (2007 г. – 2003 г.)
Готовность помочь товарищам в работе	46	5,0	+0,1
Трудолюбие	36	5,0	+0,1
Стремление заработать как можно больше	36	10,5	-0,2
Добросовестность	30	1,5	+0,1
Профессионализм	27	8,0	-0,1
Справедливость	27	5,0	+0,1
Честность	26	1,5	+0,1
Доброта, отзывчивость	24	5,0	+0,2
Ответственность	24	5,0	-0,1
Самостоятельность	14	9,0	-0,2
Стремление работать как можно лучше	11	10,5	-0,2
Желание повышать квалификацию	7	13	-0,4
Инициативность	6	12	-0,2

*Примечание:* ранг важности качества определялся на основе индексов, рассчитанных по 5-балльной шкале от 1 – «совсем не важно» до 5 – «очень важно» (индексы приведены [Бессокирная (2) 2010, с. 421]).

Итак, основой трудовой этики рабочих являются личные качества (добросовестность, честность, справедливость, доброта и отзывчивость), а также такие деловые качества как готовность помочь товарищам в работе и трудолюбие. При этом готовность помочь товарищам в работе в рабочей среде в постсоветский период не только сохраняется, но и растет.

О добросовестности и трудолюбии рабочих свидетельствуют и распределения ответов рабочих на вопросы, приведенные в таблице 4.

Для характеристики трудовой этики рабочих нами были привлечены и данные об их трудовых ценностях (таблица 5).

<sup>7</sup> В случае неразличимости ранжируемых объектов по статистическим критериям им присваиваются одинаковые ранги (связанные ранги, объединенные ранги). Связанные ранги могут быть и дробными. Например, на первое место по важности качеств претендовали добросовестность и честность, каждому из них был присвоен ранг  $(1+2)/2=1,5$ ; число рангов равно числу объектов.

Таблица 4. Динамика оценок рабочими добросовестности и трудолюбия, 1993–2008 годы

Распределение ответов на вопросы	Москва-1993/94	Россия-2003	Россия-2007	Электросталь-2007	Очер-2008
<i>Всегда ли Вы работаете в полной мере своих сил и способностей?*</i>					
Почти всегда	58	65	72	Определенно, да и скорее да – 71%, трудно сказать – 15%, скорее нет и определенно нет – 14%	Определенно, да и скорее да – 80%, трудно сказать – 16%, скорее нет и определенно нет – 4%
Не всегда	39	34	28		
Почти никогда	3	1	0		
Среднее арифметическое	4,11	4,28	4,42		
Среднее квадратичное отклонение	1,097	0,990	0,917		
Коэффициент вариации	27	23	21		
<i>Стремитесь ли Вы добиваться лучших результатов в своей работе?</i>					
Да, всегда	77	63	74	75	78
Не всегда	17	35	24	21	20
Нет, не стремлюсь	6	2	3	4	2
Среднее арифметическое	4,43	4,22	4,42	4,41	4,51
Среднее квадратичное отклонение	1,127	1,054	1,022	1,079	0,953
Коэффициент вариации	25	25	23	24	21

*Примечание:* в Электростали и Очере использовалась другая шкала для фиксирования ответов на данный вопрос. Распределение вариантов ответов приведено в *таблице 4*.

Таблица 5. Трудовые ценности рабочих машиностроительных заводов, 1990–2007 гг.

Варианты ответов по массиву данных «Россия-2007» («Россия-2003»)	Томилино-1990		Россия-2003		Россия-2007	
	% со-гласен	Ранг	% важно и очень важно	Ранг	% важно и очень важно	Ранг
Хороший заработок	72	4,5	100	1	98	1
Нормальные санитарно-гигиенические условия труда	61	7	*		93	2,5
Безопасность работы	*		*		93	2,5
Взаимоотношения с товарищами по работе (отношения с коллегами по работе)	81	1,5	88	2,5	89	4,5
Удобное время работы	82	1,5	*		88	4,5
Интересная работа	78	3	*		83	6,5
Гарантия занятости	*		86	2,5	81	6,5
Возможность общаться с людьми (имеет возможность общаться с людьми)	*		80	5	75	8
Самостоятельность	36	10	81	5	72	9

Чтобы работа приносила пользу людям (приносить по возможности больше пользы людям)	*		64	8,5	69	10
Взаимоотношения с руководством (отношения с руководством)	65	6	79	5	65	11,5
Реализация моих способностей (реализовать свои способности и умения)	51	9	76	7	64	11,5
Общественное признание моего труда (иметь общественное признание своего труда)	*		62	8,5	60	13,5
Ответственная работа	72	4,5	*		58	13,5
Постоянное повышение квалификации (повышение квалификации)	56	8	52	10	45	15,5
Участие в обсуждениях, выработке и принятии решений о жизни коллектива (активно участвовать в управлении производством)	*		37	11	45	15,5

*Примечание:* в 1990 г. вопрос «Что такое в Вашем понимании «хорошая работа», и какие наиболее важные элементы она должна включать?», а в 2003 и 2007 гг. вопрос «Мотивы труда у людей самые разные. Что для Вас лично очень важно, а что нет?» (5- балльная шкала).

\* Вариант ответа в перечне мотивов труда в исследовании отсутствовал.

Как видим в *таблице 5*, за 1990–2007 гг. произошло снижение ценности *ответственной работы* и *постоянного повышения квалификации*, при этом наблюдался рост важности *хорошего заработка*, *нормальных санитарно-гигиенических условий*, *взаимоотношений с товарищами по работе*, *удобного времени работы*, *интересной работы*, *самостоятельности*, *реализации способностей*; значимость *взаимоотношений с руководством* осталась на том же уровне.

Согласно полученным нами данным в 2003–2007 гг., на машиностроительных заводах практически не изменились оценки важности *хорошего заработка*, *взаимоотношений с товарищами по работе*, *общественного признания труда*, при этом несколько выросла важность следующих трудовых ценностей: *чтобы работа приносила пользу людям*, *участие в обсуждениях*, *выработке и принятии решений о жизни коллектива*. В то же время за четыре года снизилась важность таких трудовых ценностей как *гарантия занятости*, *самостоятельность*, *возможность общаться с людьми*, *взаимоотношения с руководством*, *реализация способностей*, *постоянное повышение квалификации*. Таким образом, и в годы экономического роста в иерархии трудовых ценностей сохраняется тенденция снижения важности *постоянного повышения квалификации*, и наметились тенденции снижения важности *гарантии занятости* и *реализации способностей*. И если снижение ценности *гарантия занятости* можно, по-видимому, оценить как позитивный факт, то снижение важности *постоянного повышения квалификации* и *реализации способностей*, безусловно, негативный факт.

Итак, в годы социальных и экономических преобразований зафиксировано снижение важности для рабочих таких трудовых ценностей как *ответственная работа* (в 1990 г. 4,5 ранг из 10, а в 2007 г. 13,5 ранг из 16) и *постоянное повышение квалификации* (8 из 10 в 1990 г. и ранг 15,5 из 16 в 2007 г.). Ядро трудовых ценно-

стей остается стабильным. Мотивация труда рабочих мало изменилась в 1990-е гг. [Попова, Бессокирная 2005], а в нулевые годы практически вернулась к той, которая фиксировалась в стране в середине 1970-х гг. [Бессокирная (1) 2010].

В целом наши выводы, полученные в ходе анализа динамики трудовой этики рабочих в реформирующейся России, совпадают с выводами В.С. Магуна, которые были приведены в начале статьи [Магун 2009]. Формирование трудовой этики, адекватной рыночной экономике, распространение этики успеха в рабочей среде остаются актуальной задачей. Однако и сложившаяся трудовая мораль не оказывает негативного влияния на отношение рабочих к труду. Напротив, одним из авторов статьи на материалах исследования «Россия-2003» было показано, что ориентация на личные качества, готовность помочь товарищам в работе оказывают *положительное* влияние на трудовое поведение рабочих, а ориентация на успехи и достижения в работе не влияет на добросовестность и трудолюбие ни рабочих в целом, ни представителей наиболее массовых социально-демографических групп рабочих [Бессокирная 2007, с. 42]<sup>8</sup>.

## **Рабочие как субъект труда**

Использование термина «субъект труда» применительно к рабочим связывается нами с актуализацией и эмпирическим выявлением всех тех признаков, которые указывают на активно – деятельностные стороны трудового поведения работника, рассмотрении его как рационально действующего субъекта, мотивированного и обладающего необходимыми ресурсами: знаниями, навыками для выполнения трудовых функций, и который в этом смысле противопоставляется понятию «рабочая сила» [Социология труда 2006, с. 319–320].

В *таблице 6* представлена иерархия характеристик трудовой деятельности. Как видим, большинство рабочих считают, что выполняемая ими работа *требует ответственности, дает возможность работать самостоятельно, позволяет участвовать в обсуждении, выработке и принятии решений о жизни коллектива*, но лишь 4 из 10 рабочих полагают, что их работа *требует постоянного повышения квалификации*.

Возвращаясь к данным *таблицы 5* и сравнивая оценки выполняемой работы и оценки важности трудовых ценностей, отметим, что если обе оценки примерно одинаковые для самостоятельности и профессиональной компетентности (индикатор – работа требует постоянного повышения квалификации), то оценки важности таких трудовых ценностей как ответственность в работе и возможность участвовать в управлении производством существенно ниже, чем оценки данных сторон нынешней работы.

<sup>8</sup> Более подробно о взаимосвязях трудовой этики и отношения рабочих к труду см. [Бессокирная (2) 2010, с. 424–428].

Таблица 6. Оценки своей работы рабочими в 2003 и 2007 годы (% ответивших «да»)

Моя работа:	2003 г.	2007 г.
Требует ответственности	94	94
Приносит пользу людям	*	78
Дает возможность общаться с людьми	*	76
Дает возможность работать самостоятельно (требует самостоятельности и инициативности)	64	73
Имеет удобный график работы	68	70
Позволяет участвовать в обсуждении, выработке и принятии решений о жизни коллектива	*	61
Надежное место работы	*	60
Уважается людьми	*	48
Дает возможность реализовать мои способности и умения	35	46
Интересная (разнообразная и интересная)	24	43
Имеет нормальные санитарно-гигиенические условия труда (имеет хорошие санитарно-гигиенические условия труда)	24	42
Требует постоянного повышения квалификации	33	41
Безопасная	*	30
Дает возможность хорошо зарабатывать	13	17

*Примечание:* формулировки ответов в редакции 2007 г. В скобках – в редакции 2003 г., если она отличается от редакции 2007 г. Знаком \* отмечены характеристики работы, которые не были включены в вопросник в 2003 г.

## Самостоятельность в работе и ее проявления

Возможные линии (образцы) проявления индивидуальной субъектности работника не имеют единого выверенного вектора, и по отношению к организационным целям, руководству предприятия она может проявляться как через единение, солидарность с организационными задачами и как результат конструктивное сотрудничество с руководством и коллективная ответственность за дела предприятия и своего подразделения, так и через индивидуальное противостояние организационным задачам и руководящим указаниям в случае их расхождения с формально предписанными служебными функциями, положениями трудового контракта, представлениями о профессиональной чести и как возможный результат индивидуалистичность поведения (достижение своей цели без связи с достижениями других) [Темницкий 2010].

Предполагается, что первичной социальной основой формирования индивидуальной субъектности современных работников является наличие самостоятельности в работе, обусловленной технологическими условиями или деклари-

рованным уровнем доверия со стороны руководства, а культурной основой – то значение, которое придает (не придает) ей работник.

В технологическом смысле самостоятельность, предоставляемая рабочему-исполнителю, – это степень его свободы и права планировать свою работу, определять поиск путей достижения результата, темп работы, временной график и порядок ее выполнения.

Наличие достаточной степени свободы в принятии решений по регулированию собственной деятельности считается неотъемлемым атрибутом профессионалов, занятых преимущественно интеллектуальным трудом (инженеров, врачей и т.п.) [Мансуров 2007, с. 80]. Самостоятельность в труде рабочего не является атрибутивным признаком и может рассматриваться либо как следствие повышенного доверия к нему со стороны руководства, либо его неумения или нежелания наладить и поддерживать достойную организацию труда. Отмечается, что на постсоветских предприятиях «руководители вынуждены считаться с положением высококвалифицированных рабочих, чтобы компенсировать недостатки управления и организации производства». «Рабочий по-прежнему имеет возможность регулировать дисциплину в зависимости от своего социального положения и наличия «покровителя» свыше» [Лыткина 2008, с. 285].

Важность учета признака наличия самостоятельности в работе при рассмотрении феномена индивидуальной субъектности обусловлена тем, что российский рабочий никогда не был только лишь функцией рабочего места, у него всегда сохранялось достаточное пространство возможностей для изменения режима работы и способов выполнения задания. Так, в поздний советский период (1980-е гг.) придание определяющей роли стихийной инициативности рабочих, их смекалке и сноровке, а не четкой организации, технологиям и дисциплине труда отражалось в массовых явлениях сверхурочных работ, «черных» субботах, штурмовщине. В 1990-е гг. феноменом, тесно связанным с развитием рыночно ориентированной самостоятельности рабочих, явилась их повышенная вовлеченность во вторичную занятость [Темницкий, Бессокирная 1999, с. 39]. В первое десятилетие 2000-х гг., когда стало возможным утверждать о сложившейся адаптации, но не о наличии устойчивых факторов развития машиностроительных предприятий, актуализируется поиск тех форм самостоятельности рабочих, которые могли бы свидетельствовать об их инновационном потенциале, ответственной включенности в процессы модернизации.

По всем исследованиям, проводимым в различные годы среди рабочих машиностроительных предприятий, было установлено, что большая часть из них (от 60% в 1990 г. до 74% в 2008 г.) считала, что выполняемая ими работа носит самостоятельный характер. Во всех случаях уровень самостоятельности в работе мужчин был выше, чем у женщин рабочих профессий. Чаще других на самостоятельность в работе указывали рабочие профессиональных групп, не имеющих жесткого прикрепления к одному рабочему месту (сварщики, электромонтеры, слесари-ремонтники), а также станочники на универсальном оборудовании. Как правило, это рабочие с высокой квалификацией и большим стажем работы на предприятии.

По сопоставимым показателям характеристик рабочего места анализируемых предприятий выявлено, что наличие самостоятельности в работе имеет устойчивую положительную корреляцию (на уровне значимости  $p \leq 0,05$ ) с возможностью реализовывать свои способности (в четырех случаях из пяти), разнообразной и содержательно интересной работой, требованиями к постоянному повышению квалификации (в трех случаях из пяти). Не замечено вовсе либо отмечено единожды наличие положительной связи самостоятельности в работе с наличием удобного графика, хорошими санитарно-гигиеническими условиями труда, возможностью хорошо зарабатывать. Эти факты позволяют утверждать о внутренне значимой для работника мотивирующей роли наличия самостоятельности в работе, а не о роли самостоятельности в качестве фактора снижения неудовлетворенности трудом.

Предполагается, что наличие у рабочих самостоятельности в работе может рассматриваться как стратификационный признак, который вкупе с высокой квалификацией и более высокой, чем у коллег, заработной платой, выводит их на уровень рабочей аристократии, повышает уверенность в занятости, отстаивании своих позиций перед руководством, в целом формирует конструктивную субъектность.

Выявлено, что если по данным исследования 1990 г. соответствовали заданным признакам рабочей аристократии около 7% рабочих, то в 2007 г. по данным исследования на машиностроительном заводе в Электростали их было вдвое больше – 14%. И в том, и в другом случаях – это в абсолютном большинстве мужчины старше 30 лет (93% и 100% соответственно). К наиболее явным содержательным характеристикам, отличающих их от других рабочих, относятся высокая степень идентификации с предприятием, удовлетворенность и лояльность в отношении с руководством. Можно утверждать, что такие рабочие демонстрируют конструктивно конформистский тип субъектности, дорожат завоеванной рабочей позицией, расположением руководителей, но не стремятся повышать интенсивность и качество труда, быть критически взыскательными к условиям труда и трудовым отношениям.

С учетом выбранного социокультурного подхода для нас важно, как наличие самостоятельности в работе либо ее отсутствие соотносятся со значениями, придаваемыми ей работниками. В зависимости от наличия (отсутствия) самостоятельности в выполняемой работе и придаваемой ей значимости можно выделить четыре группировки рабочих: 1) те, кто отмечает ее наличие в работе и высоко это ценит (на 4 и 5 по пятибалльной шкале), 2) те, кто отмечает ее наличие, но не ценит этого, 3) те, кто указывает на отсутствие самостоятельности в работе и одновременно проявляет желание ее обрести, 4) те, кто указывает на отсутствие самостоятельности в работе, но и не желает таковой (таблица 7).

Модальными группировками по обоим временным срезам, как у мужчин, так и женщин оказались сочетания признаков наличия и значимости самостоятельности в работе, которые могут рассматриваться: 1) как свидетельство ее данности в характеристиках рабочего места, которой рабочие особо не дорожат и 2) как данности, которая весьма значима для них. Заметим, что самостоятельность в работе как данность оказалась количественно более выраженной, что может рассматриваться и как указание на ее обременительность для рабочих, и как безразличие

к ней. Остальные группировки оказались не столь обширными и не обладают существенным дифференцирующим потенциалом. Выяснилось, что дефицитность в самостоятельности характерна для рабочих, в большей мере неудовлетворенных содержанием выполняемого труда, уровнем его напряженности, санитарно-гигиеническими условиями, испытывающих больший уровень страха потерять работу. Влияния половозрастных различий, уровня образования и квалификации здесь не обнаружено, также как и большего стремления данной группировки рабочих повышать квалификацию и проявлять инициативность. Среди индифферентной по отношению к роли самостоятельности в работе группе рабочих обнаружен больший уровень неудовлетворенности отношениями с коллегами и непосредственными руководителями, сопровождаемый низким уровнем трудовой отдачи.

Таблица 7. Типологические группировки рабочих в зависимости от соотношения наличия самостоятельности в работе и ее ценностной значимости (%)

Группировки	Индикаторы	Годы опросов			
		2003 г.		2007 г.	
		Муж.	Жен.	Муж.	Жен.
1. Есть самостоятельность в работе, и ее наличие высоко ценится	Ценность	33	24	27	27
2. Есть самостоятельность в работе, но ее наличие не высоко ценится	Данность	40	31	46	49
3. Нет самостоятельности в работе, но ее наличие высоко ценится	Дефицитность	9	14	7	6
4. Нет самостоятельности в работе, и ее наличие ценится не высоко	Индифферентность	18	31	20	18
<b>Всего</b>		<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<i>Количество ответивших</i>		<i>180</i>	<i>231</i>	<i>195</i>	<i>175</i>

В целом, группировки рабочих, индифферентно относящихся к ценности самостоятельности в работе или испытывающих чувство дефицитности в ней, вряд ли можно назвать сильноресурсными, обладающими потенциалом конструктивно конформистского или критического восприятия и преобразования сложившихся практик труда и трудовых взаимодействий.

Именно по отношению к первым двум группировкам рабочих правомерны вопросы: насколько корректирующим является признак культурной значимости (незначимости) самостоятельности, способствует ли приращение ценностной значимости (ее отсутствие) большей или меньшей выраженности субъектности в труде, получает ли оно конформистское или неконформистское содержание по отношению к оценкам других элементов производственной ситуации?

Сравнительный анализ данных двух типологических группировок рабочих по указанным годам исследований показал, что ни одна из контролируемых объектив-

ных характеристик рабочих (пол, возраст, образование, квалификация, стаж работы) не оказалась по отношению к ним дифференцирующей, что позволяет утверждать об очищенном влиянии других поведенческих и субъективных переменных.

Наиболее сильные и устойчивые различия типологических группировок рабочих были выявлены по отношению к трудовым ценностям, оценкам их значимости. Все анализируемые трудовые ценности оказались менее значимыми для рабочих, которые и самостоятельности в работе не придают особого значения. Наибольшие различия в 2003 г. выявлены по отношению к ценностям гарантий занятости, хороших отношений с коллегами, руководством, а также целому ряду ценностей, отвлеченных от непосредственной трудовой деятельности: участие в управлении производством, общение, общественное признание труда. В 2007 г. основные различия имеют примерно тот же иерархический характер распределения за исключением гарантий занятости; в наименьшей мере сопоставляемые группы различает отношение к ценности хорошего заработка (таблица 8).

Таблица 8. Степень значимости трудовых ценностей у рабочих в зависимости от типа отношения к наличию самостоятельности в работе (средние значения, минимум 1, максимум 5 и коэффициент тесноты связи Крамера)

Трудовые ценности	2003 г.			2007 г.		
	Отношение к самостоятельности как			Отношение к самостоятельности как		
	ценности	данности	Коэффициент Крамера	ценности	данности	Коэффициент Крамера
	Среднее значение			Среднее значение		
Гарантия занятости	4,65	4,06	0,425	4,33	4,01	0,246
Отношения с коллегами по работе	4,48	4,15	0,395	4,79	4,22	0,425
Отношения с руководством	4,48	3,90	0,387	4,23	3,65	0,378
Участие в управлении производством	3,49	2,89	0,389	3,58	3,07	0,325
Возможность общения с людьми	4,43	3,89	0,370	4,56	3,72	0,473
Общественное признание своего труда	3,97	3,60	0,331	4,14	3,53	0,461
Повышение квалификации	3,82	3,40	0,312	3,66	2,97	0,305
Приносить больше пользы людям	4,05	3,62	0,236	4,41	3,68	0,413
Реализация способностей и умений	4,25	3,93	0,217	4,19	3,64	0,325
Хороший заработок	4,96	4,82	0,199	4,92	4,78	0,181
<i>Количество ответивших</i>	<i>114</i>	<i>146</i>		<i>99</i>	<i>175</i>	

Позволяют ли выявленные различия утверждать, что рабочие, не придающие самостоятельности особого значения, являются более прагматически, возможно, и критически настроенными по отношению к нормативному порядку и ценностям в организации, а придающие высокое значение самостоятельности выглядят конформистами и благодушными коллективистами?

Ответы на эти вопросы можно дать через выявление значимых связей с поведенческими показателями, оценками отношений с руководством, удовлетворенности различными сторонами труда и работой на предприятии в целом.

Так, рабочими, для которых самостоятельность не имеет особого значения, придание низкой значимости гарантиям занятости (по данным опроса в 2003 г.) дополнялось большей силой установок на индивидуалистический характер использования рабочего времени (каждый отвечает только за себя, и если есть возможность, то можно использовать рабочее время для своих целей), меньшим уровнем удовлетворенности отношениями с руководством, большим наличием регулярной и нерегулярной вторичной занятости, более высоким уровнем потенциальной текучести и меньшим уровнем удовлетворенности работой на предприятии в целом. В опросе 2007 г. с вербальным поведением указанной группы рабочих на первый план вышли такие связи как указания на то, что размер зарплаты в большей мере зависит от взаимоотношений с руководством и меньше – от конечных результатов работы предприятия, признания низкого уровня своей ответственности за работу предприятия и своего подразделения, от худших оценок сложившихся отношений между рабочими и администрацией, от более частого указания на то, что руководство их не ценит.

Полученные данные позволяют утверждать, что первый тип самостоятельности рабочих (как ценностный консенсус ее наличия и значимости) сопровождается завышенными положительными оценками и нормативным восприятием характеристик производственной ситуации, а второй (самостоятельность как данность) – более критичными оценками, демонстрацией своей неудовлетворенности и индивидуалистичности. Однако ни те, ни другие не отличаются существенно большей активностью в действиях по улучшению организации труда, конструктивному использованию рабочего времени, чем рабочие, не имеющие какой-либо самостоятельности в работе вовсе. Возможно, что полученная самостоятельность в работе в большей мере используется не для целей организации, а для укрепления своих собственных позиций, будь то сохранение комфортности рабочего места в организации (как у первой группы) или для демонстрации своей относительной независимости от организации, большей уверенности на внешнем по отношению к предприятию рынке труда (во второй группе).

О том, что самостоятельность российских рабочих не связана с организационными целями, направленными, прежде всего, на повышение производительности труда, свидетельствует обнаруженный по результатам анализа данных Европейского социального исследования за 2010 г. феномен отрицательной корреляции между признаками самостоятельности и оценками интенсивности труда, имеющий отношение только к российским рабочим. Выяснилось, что среди тех рабочих, кто считает, что сам может решать, когда начинать, а когда заканчи-

вать работу, российские рабочие занимают третье место в сравнении с рабочими 24 стран, уступая лишь рабочим Швейцарии и Финляндии. По степени согласия с утверждением «Мне приходится работать очень много и интенсивно» российские рабочие занимают уже 10 место. Предполагалось, что конструктивность самостоятельности работы будет проявляться тогда, когда между свободой в выборе начала и завершения работы и оценками своей интенсивности труда будет обнаруживаться положительная корреляция. И она действительно оказалась таковой у рабочих Германии, Венгрии, Словакии. Российские рабочие – единственные, кто демонстрируют отрицательную корреляцию (значимую при  $p \leq 0,05$ ), указывающую на то, что у российских рабочих такая самостоятельность скорее показатель не дисциплинированности, чем ответственности в труде.

### **Формирование индивидуальной субъектности на основе повышения профессиональной компетентности**

Определяющими объективными индикаторами профессиональных компетенций рабочих являются квалификация (разряд) и опыт работы по профессии, а субъективными – оценки соотношения требований рабочего места и имеющейся квалификации, знаний и умений, ценность повышения квалификации.

Высокий уровень профессиональной компетенции рабочих может рассматриваться не только как фактор повышения индивидуальной субъектности рабочих в процессе выполнения работы, но и как потенциальный фактор разрыва с рабочей профессией, предприятием. Известно, что одним из определяющих *мотивов повышения квалификации и учебы* современными молодыми рабочими, наряду с повышением разряда и заработной платы, является стремление «порвать» с профессией рабочих, стать специалистом на производстве или перейти в непромышленные сферы занятости [Бессокирная 2004, с. 55; Макарова 2007, с. 61]. Однако, на наш взгляд, бояться этого факта и сдерживать образовательно-квалификационные и социально-статусные устремления современных рабочих равносильно тому, если бы менеджмент и предприниматели (как и в дореволюционной России) вместо повышения технического уровня производства заказывали бы на Западе специальные упрощенные машины, приспособленные к имеющейся квалификации российских рабочих [Миронов 2001, с. 106]. В стратегическом плане образование как канал восходящей мобильности рабочих рассматривается нами как перспективный и эффективный путь достижения не только личных целей, укрепления индивидуальной субъектности рабочих, но и целей модернизации.

В этой связи для формирования индивидуальной субъектности опасность представляют попытки современного менеджмента свести профессиональную компетентность рабочих до технического уровня – овладения необходимыми навыками и умениями выполнения технологических операций. Сейчас все чаще бизнес ставит конкретные задачи – научить рабочего справляться со своими обязанностями и работать с новым западным оборудованием. Для этого использует-

ся и обосновывается преимущество модульных принципов образования, которые подразумевают обучение только тем знаниям и навыкам, которые сотрудник будет использовать в работе. Они исключают дополнительные предметы «для развития кругозора», так как они не нацелены на задачи бизнеса: например, считается, что рабочий может обойтись без азов экономики, зато ему точно понадобится знание оборудования, материалов и техники безопасности.

Предполагается, что профессиональные компетенции рабочих следует рассматривать не сами по себе, а во взаимосвязи с характеристиками выполняемой работы, теми его требованиями, которые предъявляются к компетенциям работника. Именно рабочее место, степень его технической оснащенности, возможности для реализации способностей, творчества и профессионального роста позволяют либо не позволяют раскрыться работнику как личности, а не оставаться простым исполнителем.

Можно утверждать о наличии *избыточности* компетентного потенциала рабочих, если выполняемая ими работа не требует использования всех имеющихся у них знаний и умений; с другой стороны, *дефицитность* указанного потенциала присутствует, если для выполняемой работы необходимо наличие больших навыков, чем обладает рабочий; на *адекватность* указывает соответствие имеющихся знаний и умений выполняемой работе.

За годы наблюдений за отдельными промышленными предприятиями, начиная с 1990 г., выявлена тенденция роста уровня компетентного потенциала рабочих. Это связано как с «обеднением» рабочих мест (физической и моральной устарелостью оборудования), так и с ростом общего образовательного уровня рабочих, особенно среди молодежи; также это зависело и от того факта, что в результате сокращений численности работников на предприятиях оставались более укорененные в свою профессию сотрудники. По сравнению с 1990 г. существенно выросла доля рабочих, которые оценивают свои знания и умения как более высокие, чем требует выполняемая работа (на заводе в Электростали таких было втрое, а в Очере – вдвое больше, чем в Томилино) [Темницкий 2011, с. 230].

Для становления конструктивной субъектности рабочих более важным фактором является повышение адекватности, а не избыточности профессиональных компетенций по отношению к требованиям рабочего места. Последняя, как показал анализ, негативно сказывается на их социальном самочувствии, в частности, понижает уровень удовлетворенности организацией труда, содержанием труда, отношениями с руководством.

Было определено, что к содержательным характеристикам рабочего места, положительно связанным с повышением адекватности и снижением избыточности компетентного потенциала, относятся возможности рабочего места для реализации способностей, наличие разнообразия и интереса в работе и необходимости постоянно повышать квалификацию (таблица 9).

Несомненно, что поддержание адекватного уровня профессиональных компетенций предполагает повышение квалификации; применительно к проблеме формирования индивидуальной субъектности важно выявлять, насколько повышение квалификации осуществляется на основе индивидуальных ценностных ориента-

ций и достижительных установок рабочих, связанных, прежде всего, с желанием повысить уровень материального вознаграждения за труд, и насколько – под влиянием требований рабочего места (необходимость осваивать новые технологии, овладеть специфическими умениями). Предполагается, что ведущим фактором, определяющим более высокий уровень включенности рабочего в процесс повышения квалификации, являются не его мотивы, а объективные требования рабочего места. Поведение большинства российских рабочих во все годы реформ носило и сейчас носит реактивный, а не проактивный характер: если выполняемая работа требует профессионального совершенствования, большинство рабочих на это реагируют положительно, стараются соответствовать требованиям; если необходимость в повышении качества труда отсутствует, то, скорее, большинство рабочих согласится с упрощением своих функций, обеднением содержания труда, чем с возможностью смены рабочего места, предприятия, а, возможно, и профессии.

Таблица 9. **Оценки адекватности (избыточности) компетентностного потенциала рабочих в зависимости от оценок характеристик рабочего места (% , коэффициент Крамера)**

Наличие в выполняемой работе	Электросталь-2007		Очер-2008	
	Адекватность КП*	Избыточность КП	Адекватность КП	Избыточность КП
<i>Возможности реализовывать свои способности</i>				
Есть	78	19	76	14
Нет	47	50	56	35
<b>Коэффициент Крамера</b>	<b>0,227</b>		<b>0,219</b>	
<i>Разнообразия и интереса в работе</i>				
Есть	74	21	74	10
Нет	41	54	49	46
<b>Коэффициент Крамера</b>	<b>0,216</b>		<b>0,260</b>	
<i>Требования постоянно повышать квалификацию</i>				
Есть	65	26	68	11
Нет	47	51	54	39
<b>Коэффициент Крамера</b>	<b>0,185</b>		<b>0,227</b>	

\* *Примечание:* КП – компетентностный потенциал.

Установлено, что не самостоятельные инициативы и рост ценности повышения квалификации, а высокий уровень требований характеристик рабочего места к постоянному повышению квалификации является более действенным фактором ее реального повышения. Во всех исследованиях на промышленных предприятиях по сопоставимым показателям выявлялась слабая, но устойчивая положительная

связь между этими переменными. Рабочие, которые отмечали факт наличия требований рабочего места к постоянному повышению квалификации, как правило, повышали свою квалификацию существенно чаще, чем те, кто не отмечал такого рода требований. Во взаимосвязи с повышением квалификации как ценности труда связь была обнаружена лишь в одном случае (*таблица 10*).

Таблица 10. Доля рабочих, повысивших квалификацию за последний в год в зависимости от отношения к повышению квалификации как трудовой ценности и ее наличия в выполняемой работе (% , коэффициент Крамера)

	Томилино-1990	Электросталь-2007	Очер-2008
<i>Выполняемая работа требует постоянного повышения квалификации</i>			
Да	31	22	34
Нет	21	11	26
<b>Коэффициент Крамера</b>	<b>0,132</b>	<b>0,139</b>	<b>0,112</b>
<i>Повышение квалификации как ценность труда</i>			
Да	23	15	49
Нет	15	17	24
<b>Коэффициент Крамера</b>	<b>Нет связи</b>	<b>Нет связи</b>	<b>0,229</b>
Количество ответивших	380	323	149

Приведенные в *таблице 10* данные указывают как на проявления отмеченной ранее вынужденной реактивности рабочих на задаваемые рабочим местом требования, так и на возможную сегрегацию самих рабочих мест, закрепление их за отдельными категориями рабочих, прежде всего имеющих больший стаж и более высокую квалификацию.

Во всех исследованиях выявлена одна и та же закономерность: рабочие с более высоким уровнем квалификации и стажем работы по профессии существенно чаще указывают на наличие в выполняемой работе требований по постоянному повышению квалификации. Вместе с тем определено, что молодые рабочие (18–29 лет) проявляют существенно более высокий уровень (почти в 2 раза) активности в повышении своей квалификации, чем их старшие коллеги по возрасту (старше 50 лет). Однако отличие от рабочих среднего возраста (30–49 лет) не столь значимо, что не позволяет утверждать о преимущественно «молодежном» характере этой позитивно оцениваемой респондентами профессиональной мобильности горизонтального типа. Подобные выводы делались и по результатам других исследований [*Попова 2007, с. 170*].

За этим может скрываться традиция закрепления высококвалифицированных рабочих мест за рабочими, укорененными в своей профессии, что не позволяет молодым рабочим, как и в советское время, получать содержательную работу, способ-

ствующую самореализации, а значит, и становлению субъектности на основе выполнения интересной, требующей постоянного повышения квалификации работы.

Важно, как и в случае с феноменом самостоятельной работы, учитывать роль не только наличия, но субъективной значимости повышения квалификации как трудовой ценности, с учетом этого были выделены соответствующие типологические группировки рабочих (таблица 11).

Таблица 11. Типологические группировки рабочих в зависимости от соотношения наличия требований к повышению квалификации и значимости повышения квалификации (%)

Группировки рабочих	2003 г.		2007 г.	
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
1. Работа требует постоянного повышения квалификации, и важно ее повышение	28	21	41	25
2. Работа требует постоянного повышения квалификации, но ее повышение не важно	21	9	15	15
3. Работа не требует постоянного повышения квалификации, но важно ее повышение	22	32	12	10
4. Работа не требует постоянного повышения квалификации, и не важно ее повышение	29	38	32	50
<b>Всего</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<i>Количество ответивших</i>	<i>152</i>	<i>204</i>	<i>195</i>	<i>175</i>

В представлениях рабочих о ценности повышения квалификации видится элемент проактивного, субъективно значимого основания для становления индивидуальной субъектности. В большей мере это актуально для мужчин, чем женщин: так, в 2007 г. каждая вторая работница указала как на отсутствие требований к повышению квалификации на рабочем месте, так и незначимость повышения квалификации как ценности в работе, тогда как среди мужчин к таковым можно было отнести каждого третьего. Модальная типологическая группировка рабочих (41%) среди мужчин в исследовании 2007 г. подчеркивала наличие требования к повышению квалификаций и ее ценность для себя.

В результате анализа выяснилось, что в наибольшей мере противостоят друг другу по показателям трудового поведения группировки рабочих, 1) у которых работа требует постоянного повышения квалификации и важно ее повышение и 4) у которых работа не требует постоянного повышения квалификации и не важно ее повышение.

Для понимания процесса становления субъектности рабочих актуально обращение к содержанию ответов первой группировки, и, прежде всего – мужского пола. Выяснилось, что в наибольшей мере актуализируют наличие и значимость

повышения квалификации молодые рабочие (до 30 лет) мужского пола с высоким уровнем образования и квалификации (5–6 разряды).

Выявленные значимые различия между указанными первой и четвертой типологическими группировками рабочих (*таблица 11*) показали, что работа в условиях постоянного повышения квалификации и признанием таковой как трудовой ценности связана с более высокой (примерно в 2 раза по сравнению с теми, у кого работа не требует постоянного повышения квалификации, и не важно ее повышение) ответственностью за работу всего предприятия в целом, с готовностью вернуться на него в случае временного перерыва в занятости, с желанием повышать квалификацию, в т.ч. с дальнейшим обучением за счет предприятия, с высоким уровнем тревоги по поводу возможной потери работы, с большей удовлетворенностью за работу предприятия в целом.

Таким образом, занятость на рабочем месте, предполагающая необходимость постоянного повышения квалификации и признание таковой как значимой ценности в труде, является одним из немногих факторов, способствующих реальному приращению индивидуальной субъектности конструктивного характера.

### **Ответственность в работе как фактор формирования индивидуальной и коллективной субъектности**

В *таблице 12* приведены типологические группировки рабочих по соотношению важности и наличия ответственной работы: как видим, абсолютное большинство (74%) рабочих составляют те, для кого важна ответственная работа и их работа требует ответственности, и это в первую очередь мужчины (82%).

**Таблица 12. Типологические группировки рабочих в зависимости от соотношения наличия ответственной работы и ее ценности для рабочих, Россия-2007 (%)**

Группировки рабочих	Мужчины	Женщины	Все опрошенные
1. Работа требует ответственности, и ответственная работа скорее важна или очень важна	82	66	74
2. Работа требует ответственности, но ответственная работа скорее не важна или совсем не важна	15	22	19
3. Работа не требует ответственности, хотя ответственная работа скорее важна или очень важна	1	11	6
4. Работа не требует ответственности, и ответственная работа скорее не важна или совсем не важна	2	1	2
<i>Количество ответивших</i>	<i>133</i>	<i>121</i>	<i>254</i>

*Примечание:* сумма по столбцу не равна 100%, так как не включены затруднившиеся с ответом на вопрос о наличии ответственной работы и ответившие «отчасти важно, отчасти не важно» на вопрос о ее важности.

Выше уже отмечалась высокая значимость ответственности среди важных для рабочих качеств товарищей по работе (таблица 3). Хотя в 2007 г. ценность ответственности снизилась (с 1 ранга в 2003 г. до 5 ранга в 2007 г.), ответственность делит в 2007 г. этот ранг со справедливостью, добротой и отзывчивостью, готовностью помочь товарищам в работе, трудолюбием; выше рабочими ценятся только добросовестность и честность товарищей по труду.

Эти данные, с одной стороны, подтверждают вывод В.П. Дубицкой и М.И. Таратухиной о том, что наши соотечественники хотели бы видеть себя на работе «экспертами» (ответственность и соучастие в общем результате), а не «наемниками»; что «позиция эксперта», помимо руководителей, характерна для рабочих, особенно для наиболее квалифицированной их части [Дубицкая, Таратухина 2010, с. 60–61]. Заметим, что аналогичные результаты были получены и при опросе персонала машиностроительных заводов – там также самые высокие индексы дистанции власти («позиция наемника») дали специалисты и служащие, самые низкие («позиция эксперта») – руководители и рабочие [Становление трудовых отношений 2004, с. 201]. С другой стороны, самооценки рабочих своей ответственности за работу на трех уровнях (ответственность за свою работу, ответственность за работу своего участка, цеха и ответственность за работу всего предприятия) не столь оптимистичны (таблица 13).

Как видим, чувство ответственности за свою работу свойственно абсолютному большинству рабочих; уже в 1990 г. 95% рабочих полностью отвечали за свою работу. И все же даже в годы радикальных реформ и в Москве, и в областных центрах РФ, и в Очере каждый 10 рабочий не испытывал такого чувства: индексы ответственности за свою работу были ниже, чем в 1990 г. Данный показатель в Электростали в 2007 г. такой же, как и был в Томилино в 1990 г. (5%); мнения по этому вопросу однородны во всех исследованиях (коэффициенты вариации – 11–16 %).

Чувство ответственности за работу своего участка, цеха, которое было свойственно большинству рабочих в советское время и даже в начале радикальных реформ, резко снизилось в 2000-е гг. И если в Электростали в 2007 г. и в Очере в 2008 г. все же чуть больше половины рабочих (51% и 58% соответственно) выбрали вариант ответа «полностью», то в областных центрах РФ в 2007 г. большинство рабочих предпочли варианты ответа «частично» (51%) и «совсем нет» (11%). Мнения по этому вопросу относительно однородны во всех исследованиях (коэффициенты вариации – 25–37 %), хотя они и менее схожи, чем мнения об ответственности за свою собственную работу.

Ответственность за работу всего предприятия снизилась в еще большей мере, чем ответственность за работу своего участка, цеха. Правда, и в 1990 г. рабочих, которые чувствовали себя полностью ответственными за работу всего предприятия, было не так уж много (27%) . В 1993/94 гг. только 23% рабочих чувствовали себя ответственными за работу всего предприятия, хотя в тот период времени 75% московских рабочих обладали акциями своего предприятия. В 2000-е гг. доля полностью ответственных за работу всего предприятия резко уменьшилась: в областных центрах РФ и в Очере считали себя полностью ответственными только 1 из 7 (13% и 14%), а в Электростали – 1 из 5 (19%) рабочих. Безусловно, это и

результат того, что рабочие не смогли стать совладельцами предприятий<sup>9</sup>. Мнения рабочих об ответственности за работу предприятия наиболее разнородны во всех исследованиях (коэффициенты вариации – 45–59 %).

Таблица 13. Динамика ответственности за работу, 1990–2008 гг.

В какой мере Вы чувствуете себя ответственным за работу	Совсем нет (%)	Частично (%)	Полностью (%)	М (в баллах)	Σ (в баллах)	V (%)
<i>свою собственную</i>						
Томилино-1990	1	4	95	4,85	0,511	11
Москва-1993/94	1	9	90	4,73	0,735	16
Россия-2007	0	9	91	4,82	0,570	12
Электросталь-2007	1	4	95	4,87	0,559	11
Очер-2008	0	10	90	4,79	0,614	13
<i>своего участка, цеха</i>						
Томилино-1990	3	37	60	4,13	1,113	27
Москва-1993/94	6	36	58	4,01	1,215	30
Россия-2007	11	51	38	3,54	1,294	37
Электросталь-2007	0	49	51	4,03	1,001	25
Очер-2008	2	42	56	4,09	1,060	26
<i>всего предприятия</i>						
Томилино-1990	24	49	27	3,08	1,428	46
Москва-1993/94	27	50	23	2,89	1,419	49
Россия-2007	46	41	13	2,33	1,384	59
Электросталь-2007	24	57	19	2,89	1,304	45
Очер-2008	28	58	14	2,72	1,265	47

*Примечание:* М – среднее арифметическое, Σ – среднее квадратичное отклонение, V – коэффициент вариации (Σ / М). В анализ не включены варианты ответа «трудно сказать».

О снижении чувства ответственности за работу свидетельствуют и мнения рабочих о моральном долге в отношении использования рабочего времени. Из года в год (Томилино-1990, Москва-1993/94, Россия-2003 и Россия-2007) наблюдалось увеличение доли рабочих, выбирающих вариант ответа «рабочий не должен чувствовать моральную ответственность за то, как используют рабочее

<sup>9</sup> По данным *RLMS-HSE* в 1994 г. акции своего предприятия были у 31,9%, а в 2004 г. только у 5,0% рабочих [Караханова Т.М., Бессокирная 2010, с. 47]. В 2011 г. акции своего предприятия были лишь у одного из 1373 рабочих, ответивших на данный вопрос.

время его товарищи по работе, каждый должен отвечать сам за себя» (с 24% до 53%) и уменьшение доли рабочих, выбирающих вариант ответа «каждый рабочий должен чувствовать моральную ответственность за использование своего рабочего времени и времени товарищей по работе» (с 67% до 30%). Заметим, что постоянно росло число рабочих, выбирающих ответ «рабочий не должен чувствовать моральную ответственность за использование своего рабочего времени, тем более, рабочего времени товарищей по работе. Это не его дело. За использование рабочего времени должны отвечать руководители» (с 9% до 18%).

Сравнение показателей отношения к труду в группировке 1 и в группировках 2+3 показало, что в первой группе рабочие значимо чаще<sup>10</sup> повышают квалификацию, у них выше чувство ответственности за свою работу и чувство моральной ответственности за использование времени товарищей по работе; им свойственны в большей мере добросовестность и трудолюбие, а также чувство ответственности за работу своего структурного подразделения и предприятия в целом; удовлетворенность работой на предприятии у них на порядок выше.

### **Участие в управлении производством как фактор формирования коллективной субъектности**

Несмотря на то, что мотив «участие в обсуждении, выработке и принятии решений о жизни коллектива» занимает последнее место в иерархии мотивов труда рабочих, в 2000-е гг. наблюдается определенный рост важности данного мотива (*таблица 3*). Следует напомнить, что в 1989 г. абсолютное большинство (75%) рабочих промышленных предприятий считали справедливым общество, в котором каждый может участвовать в обсуждении, выработке и принятии решений по важнейшим вопросам [*Попова, Бессокирная 2008, с. 92*]. В 2007 г. на наличие возможности участвовать в обсуждении, выработке и принятии решений о жизни коллектива указывали меньше половины рабочих (*таблица 14*).

Однако в областных центрах РФ (как и в случае с ответственной работой) возможность участия в управлении производством оцениваются все же лучше, чем их важность. Одной из возможных причин такой ситуации является, по-видимому, неудовлетворенность результатами реализации предложений рабочих. Например, в 1990 г. 34% работников вносили предложения по организации своего труда и труда товарищей по работе, 29% – предложения по улучшению технологии и повышению качества работы, 27% – выходили с предложениями по совершенствованию оборудования или его рациональной эксплуатации, 26% – вносили предложения по улучшению использования рабочего времени, 23% – выдвигали предложения по совершенствованию заработной платы и сокращению численности работников; и только 14% рабочих были удовлетворены результатом рассмотрения своих предложений.

<sup>10</sup> Показатели перечисляются по степени возрастания коэффициента Крамера (от 0,177 в первом случае до 0,419 в последнем).

**Таблица 14. Типологические группировки рабочих в зависимости от соотношения возможности участвовать в управлении производством и ценности для рабочих участия в обсуждении, выработке и принятии решений о жизни коллектива, Россия-2007 (%)**

Группировки рабочих	Мужчины	Женщины	Все опрошенные
1. Работа позволяет участвовать в обсуждении, выработке и принятии решений о жизни коллектива, и это скорее важно или очень важна для рабочих	43	48	46
2. Работа позволяет участвовать в обсуждении, выработке и принятии решений о жизни коллектива, но это скорее не важно или совсем не важно для рабочих	7	20	13
3. Работа не позволяет участвовать в обсуждении, выработке и принятии решений о жизни коллектива, хотя это скорее важно или очень важно для рабочих	31	27	29
4. Работа не позволяет участвовать в обсуждении, выработке и принятии решений о жизни коллектива, и это скорее не важно или совсем неважно для рабочих	20	5	12
<i>Количество ответивших</i>	88	92	180

*Примечание:* сумма по столбцу не равна 100%, так не включены затруднившиеся с ответом на вопрос о наличии возможности и ответившие «отчасти важно, отчасти не важно» на вопрос о ценности участия в обсуждении, выработке и принятии решений о жизни коллектива.

В 1993/94 гг. 13% рабочих подавали конкретные предложения и еще 18% обращались к руководителям, выступали на собраниях. В 2003 г. тех, кто вносил предложения, апеллировал к руководителям, стало меньше (20%); большинство рабочих (55%) затрагивали эти вопросы только в беседах с товарищами по работе. В 2007 г. ситуация ухудшилась: подавали конкретные предложения, обращались к руководителям только 13% и даже в беседах с товарищами по работе затрагивали эти вопросы только 45%; и если в 2003 г. не предпринимали никаких действий 33%, то в 2007 г. – уже 42%.

Сравнение показателей отношения к труду в группировке 1 и в группировках 2+3 показало, что отсутствует взаимосвязь между принадлежностью к выделенным группировкам не только с регламентированными сторонами трудового поведения, но и с добросовестностью и трудолюбием рабочих, ответственностью за свою работу, моральной ответственностью за использование рабочего времени, повышением квалификации. В то же время обнаружены относительно тесные взаимосвязи между принадлежностью к выделенным группировкам и удовлетворенностью работой на предприятии в целом (коэффициент Крамера 0,283), ответственностью за работу структурного подразделения (коэффициент Крамера 0,222) и ответственностью за работу предприятия в целом (коэффициент Крамера 0,273).

Отсутствие корпоративной солидарности и низкая активность рабочих в управлении производством связаны, безусловно, с тем, что в настоящее время на машиностроительных заводах не реализуются основные трудовые ценности рабочих: так, соотношение важности хорошего заработка и его наличия равно 5,8:1, безопасной работы и ее наличия – 3,1:1, нормальных санитарно-гигиенических

условий и их наличия – 2,2:1, интересной работы и ее наличия – 1,9:1. На предприятиях у большинства рабочих отсутствует возможность для самореализации в сфере труда: соотношение важности реализации способностей и возможностей для этого составляет 1,4:1, а важности общественного признания и работа уважается людьми – 1,3:1. В современных условиях на машиностроительных заводах большинство рабочих могут реализовать только такие трудовые ценности как *удобное время работы, возможность общения с людьми, чтобы работа приносила пользу людям* (таблицы 5 и 6).

Лишь наличие на предприятии условий для реализации в труде многообразных потребностей, интересов, ценностных ориентаций приведет к формированию индивидуальной и коллективной субъектности рабочих, превратит их в агентов трудовой деятельности.

## Выводы

Проблема формирования энергичного и производительного рабочего на российских машиностроительных заводах должна решаться путем взаимосвязи усилий менеджмента по системно выстраиваемому отношению к работнику как объекту управления и созданию предпосылок для его становления как мотивированного и деятельностного субъекта труда.

Наше исследование показало, что эти процессы не только не увязываются менеджерами в единую политику управления трудом, а, напротив, оказались более разорванными, во многом отданными на «откуп» самим рабочим в сравнении с советским временем.

Из положительных тенденций в управлении трудом лишь улучшение в контроле качества труда оказалось замеченным рабочими; выявленные положительные сдвиги в трудовой дисциплине можно отнести, скорее, не к результатам усилий менеджмента, а к сложившемуся к началу 2000-х гг. составу рабочих на машиностроительных заводах, естественному вымыванию из их рядов бывших прогульщиков, пьяниц и случайных людей.

Для нынешних российских рабочих наиболее ценными качествами своих коллег являются добросовестность, готовность оказывать помощь товарищам в работе, честность, трудолюбие и справедливость, но не стремление к росту профессионализма и даже не стремление заработать как можно больше.

Консервация и даже укрепление этих традиционных, понятных и ценных в истории России черт трудовой этики сочетаются со снижением важности таких качеств как желание повышать квалификацию, инициативность, стремление работать как можно лучше, самостоятельность, т.е. тех качеств, которые наиболее востребованы в рыночной экономике. Достигательная мотивация труда у российских рабочих не формируется, однако, как выяснилось из проведенного анализа, сложившаяся трудовая этика, хотя и не оказывает негативного влияния на трудовое поведение рабочих, но и не может стать действенным фактором модернизации.

К выявленным негативным тенденциям следует отнести отсутствие положительных сдвигов в оценках рабочих производительности своего труда. Возможно, что снижение по самооценкам рабочих выполнения производственных заданий (норм выработки) связано как с плохой организацией труда, так и с ослаблением контроля данного показателя эффективности труда.

Достижение к 2000-м гг. относительной стабильности в обществе, в трудовых отношениях и занятости не отразилось на росте удовлетворенности работой на предприятии в целом, напротив, во всех исследованиях ее оценки не достигали 3 баллов, т.е. удовлетворительной оценки.

В настоящее время отсутствуют эмпирические основания для утверждений о становлении социокультурных предпосылок для формирования субъектности в труде современных рабочих; даже у рабочих с высокой степенью наличия и ценности самостоятельности в работе не выявлено заметных признаков более взыскательного отношения к руководству: от вопросов организации труда до участия в управлении производством. Для абсолютного большинства российских рабочих по-прежнему характерно не проактивное, а реактивное поведение: не самостоятельные инициативы, поиск и активность рабочих по усовершенствованию своего профессионального потенциала, а высокий уровень требований характеристик рабочего места к постоянному повышению квалификации является определяющим фактором ее реального повышения.

В годы реформ (особенно в 2000-е гг.) по сравнению с советским временем существенно снизилась ответственность рабочих за работу структурного подразделения (участка, цеха) и ответственность за работу всего предприятия в целом. Год от года снижается доля рабочих, которые подают конкретные предложения по организации своего труда и труда товарищей по работе, и растет доля тех, кто не предпринимает никаких действий по улучшению организации труда на производстве, и все это делает проблематичным формирование корпоративной солидарности.

В то же время среди тех рабочих, у которых важность ответственной работы сочетается с ее наличием, наблюдаются более высокие показатели отношения к труду: они чаще повышают квалификацию, у них лучше трудовая дисциплина, выше чувство ответственности за свою работу и чувство моральной ответственности за использование времени товарищей по работе. Им в большей мере свойственны добросовестность и трудолюбие, а также чувство ответственности за работу своего структурного подразделения и предприятия в целом. Удовлетворенность работой на предприятии у них на порядок выше.

В случае согласованности важности и наличия возможности для участия в управлении производством у рабочих наблюдается большая удовлетворенность работой на предприятии, более высокая ответственность за работу своего структурного подразделения и предприятия в целом, однако доля таких рабочих небольшая.

Таким образом, видимого и задаваемого требованиями времени перелома в управлении трудом рабочих со стороны менеджмента не произошло. Представляется, что без заинтересованного участия менеджеров в формировании не толь-

ко добросовестного и ответственного за свою работу рабочего, но и работника, стремящегося постоянно повышать свою профессиональную компетентность, ответственного за работу своего участка, цеха и предприятия в целом, невозможно утверждать, что рабочие станут системным объектом управления и могут стать реальными субъектами труда.

## Литература

- Беляева И.Ф., Каткульский Е.Д., Магун В.С. (1988) Мотивация трудовой деятельности и некоторые направления перестройки системы управления трудом // Ключевой вопрос социологии труда. М.: НИИ труда (*Belyava I.F., Katulsky E.D., Magun V.S. (1988) Motivation of Labor Activity and Some Directions of Reorganization of a Control System of Work // Key question of sociology of work. Moscow: NII Truda.*)
- Бессокирная Г.П. (2004) Образование как ценность повседневной деятельности рабочих // Ценности повседневной деятельности горожан. М.: ИС РАН (*Bessokirnaya G.P. (2004) Education as Value of Daily Activity of Workers // Values of Daily Activity of Citizens. Moscow: IS RAS.*)
- Бессокирная Г.П. (2005) Мотивация труда и отношение к нему рабочих // Социологический журнал. № 4 (*Bessokirnaya G.P. (2005) Motivation of Work and Attitude of Workers Towards Him // Sotsiologicheskii zhurnal. № 4.*)
- Бессокирная Г.П. (2007) Трудовая этика и трудовое поведение рабочих // II Адлеровские социологические чтения 22–23 марта. Сборник материалов республиканской конференции. Альметьевск (*Bessokirnaya G.P. (2007) Labor Ethics and Labor Behavior of Workers // II Adlerovsky Sociological Readings on March 22-23. Collection of Materials of Republican Conference. Almetievsk.*)
- Бессокирная Г.П. (1) (2010) Динамика ценности и мотивов труда рабочих (2003–2007 гг.) // Социологические исследования. № 2 (*Bessokirnaya G.P. (1) (2010) Dynamics of Value and Motives of Work of Workers (2003-2007) // Sotsiologicheskiiye issledovaniya. № 2.*)
- Бессокирная Г.П. (2) (2010) Качества товарищей по работе и их оценка руководством: мнения рабочих // Современный менеджмент: проблемы, гипотезы, исследования: сборник научных трудов. Вып.2. М.: ГУ ВШЭ (*Bessokirnaya G.P. (2) (2010) Qualities of Fellow Workers and Their Assessment Management: Opinions of Workers // Modern Management: Problems, Hypotheses, Researches: Collection of Scientific Works. Release 2. Moscow: SU HSE.*)
- Бессокирная Г.П., Темницкий А.Л. (2004) Мотивация труда в трансформирующейся России (аннотированная библиография, 1990–2003 гг.) М.: Реглант (*Bessokirnaya G.P., Temnitskiy A.L. (2004) Motivation of Work in the Being Transformed Russia (the Annotated Bibliography, 1990-2003). Moscow: Reglant.*)
- Дубицкая В.П., Тарарухина М.И. (2010) Быть ли России Америкой? Российское исследование управленческой культуры по методике Герта Хофстеде // Социологический журнал. № 4 (*Dubitskaya V.P., Tararukhina M.I. (2010) Whether to be Russia America? Russian Research of Administrative Culture on a Technique Gerta Hofsteda // Sotsiologicheskii zhurnal. № 4.*)
- Здравомыслов А.Г., Ядов В.А. (2003) Человек и его работа в СССР и после: Учебное пособие для вузов. 2-е изд., испр. и доп. М.: Аспект Пресс (*Zdravomyslov A.G., Yadov V.A.*

- (2003) *The Person and His Work in the USSR and After: Manual for Higher Education Institutions. The 2-nd edition corrected and added.* Moscow: Aspect Press).
- Караханова Т.М., Бессокирная Г.П.* (2010) Динамика условий жизнеобеспечения населения России в годы реформ // Повседневная деятельность городских жителей в годы реформ: бюджет времени, ценности, тенденции (1986–2008) / Под общ. ред. Т.М. Карахановой. М.: ИС РАН (*Karahanova T.M., Bessokirnaya G.P.* (2010) *Conditions of Life Support of Workers // Daily Activity of City Dwellers in the Years of Reforms: Budget of Time, Value, Tendency (1986–2008) / Ed. By T.M.Karakhanova. Moscow: IS RAS).*
- Кунявский М.Б., Моин В.Б.* (1990) Трудовая деятельность в контексте исследования мотивации труда // Мотивация и поведение человека в сфере труда. М.: НИИ труда (*Kunyavsky V.B., Moyn V.B.* (1990) *Labor Activity in a Context of Research of Motivation of Work // Motivation and Behavior of the Person in the Work Sphere. Moscow: НИИ труда).*
- Лыткина Т.С.* (2008) Управленческие стратегии реорганизации основного производства постсоветского предприятия: стимул и контроль за рабочими // Социальные проблемы труда в условиях перехода к инновационному развитию общества. Материалы Всероссийской научно-практической конференции. 24–26 апреля 2008. СПб. (*Lytkina T.S.* (2008) *Management Strategies of the Reorganization of the Main Production of the Post-Soviet Company: Incentive and Control over workers // Social Problems of Work in the Conditions of Transition to Innovative Development of the Society. Materials of the All-Russian scientific and practical conference. April 24-26, 2008. St. Petersburg).*
- Магун В.С.* (2009) Динамика трудовых ценностей российского населения (1991–2007 гг.) // Социально-трудовые отношения: проблемы и перспективы: материалы Первого германороссийского форума «Формирование социальной политики» // <http://www.isras.ru/publ.html?id=1751> (*Magun V.S.* (2009) *Dynamics of Labor Values of the Russian Population (1991–2007) // Social and Labor Relations: Problems and Prospects: Materials of the First German-Russian Forum 'Formation of social policy' // http://www.isras.ru/publ.html?id=1751).*
- Макарова М.Н.* (2007) Стратегии воспроизводства рабочих как отражение их трудовых и образовательных ориентаций // Социологические исследования. № 8 (*Makarova M.N.* (2007) *Strategy of Reproduction of Workers as Reflection of Their Labor and Educational Orientations // Sotsiologicheskiye issledovaniya. № 8).*
- Максимов Б.И.* (2002) Рабочие в период реформ: положение, ориентации, коллективные действия // Мир России. № 3 (*Maksimov B.I.* (2002) *Workers During Reforms: Situation, Orientations, Collective Actions // Mir Rossii. № 3).*
- Максимов Б.И.* (2010) Факторы субъектности рабочего класса (опыт революции 1917 г.) // <http://modern-marxism.livejournal.com/72379.html> (*Maksimov B.I.* (2010) *Factors of Subjectivity of Working Class (Experience of Revolution of 1917) // http://modern-marxism.livejournal.com/72379.html).*
- Мансуров В.А.* (2007) Российские врачи: гендерный аспект // Профессии. Док. Социальные трансформации профессионализма: взгляды снаружи, взгляды изнутри / Под редакцией Е. Ярской-Смирновой, П. Романова. М.: Вариант, ЦСПИ (*Mansurov V.A.* (2007) *Russian Doctors: Gender Aspect // Professions. Doc. Social Transformations of Professionalism: Views Outside, Views from Within / Ed. by E. Yarskoy-Smirnova, P. Romanov. Moscow: Variant, CSPI).*
- Миронов Б.Н.* (2001) Отношение к труду в дореволюционной России // Социологические исследования. № 10 (*Mironov B.N.* (2001) *The Relation to Work in Pre-Revolutionary Russia. // Sotsiologicheskiye issledovaniya. № 10).*
- Монусова Г.А.* (2008) Удовлетворенность трудом: межстрановые сопоставления // Социальные проблемы труда в условиях перехода к инновационному развитию общества / Материалы всероссийской научно-практической конференции. Санкт-Петербург,

- 24-26 апреля 2008 года СПб (Monusova G.A. (2008) Satisfaction with Work: Intercountry Comparisons // Social Problems of Work in the Conditions of Transition to Innovative Development of the Society / Materials of the All-Russian scientific and practical conference. April 24-26, 2008. St. Petersburg).
- Неймер Ю.Л. (1992) От кризиса общества к кризису труда // Социологические исследования. № 5 (Neimer Yu.L. (1992) From Society Crisis to Work Crisis // Sotsiologicheskiye issledovaniye. № 5).
- Новый век – новая индустриализация (2011) // <http://opec.ru/1358949.html> (A New Century – New Industrialization (2011) // <http://opec.ru/1358949.html>).
- Патрушев В.Д., Калмакан Н.А. (1993) Удовлетворенность трудом: Социально-экономические аспекты. М.: Наука (Patruchev V.D., Kalmakan N.A. (1993) Satisfaction with Work: Social and Economic Aspects. Moscow: Nauka).
- Попова И.М. (1976) Стимулирование трудовой деятельности как способ управления (Социологический анализ). Киев: Наукова думка (Popova I.M. (1976) Stimulation of Labor Activity as Way of Management (The Sociological Analysis). Kiev: Naukova dumka).
- Попова И.М., Бессокирная Г.П. (2005) Изменилась ли мотивация труда рабочих в 1990-е годы? (Методология изучения, результаты и перспективы исследований) // Мир России. № 4 (Popova I.M., Bessokirnaya G.P. (2005) Whether the Motivation of Work of Workers in the 1990th Years Changed? (Studying Methodology, Results and Prospects of Researches) // Mir Rossii. № 4).
- Попова И.М., Бессокирная Г.П. (2008) Социальная справедливость: представления и оценки рабочих // Социологический журнал. № 3 (Popova I.M., Bessokirnaya G.P. (2008) Social Justice: Representations and Estimates of Workers // Sotsiologicheskiy zhurnal. № 3).
- Попова И.П. (2007) Профессиональная мобильность: факторы и ограничения «субъективного восхождения» // Социальная динамика и трансформация профессиональных групп в современном обществе. М.: ИС РАН (Popova I.P. (2007) Professional Mobility: Factors and Restrictions 'Subjective Ascension' // Social Dynamics and Transformation of Professional Groups in the Society. Moscow: IS RAN).
- Рабочий и инженер: Социальные факторы эффективности труда (1985) / Под ред. О.И. Шкаратана. М.: Мысль (Worker and Engineer: Social Factors of Efficiency of Work (1985) / Ed. By O.I. Shkaratan. Moscow: Mysl).
- Рабочий класс в процессах модернизации России: исторический опыт (2001). М.: Экономическая демократия (Working Class in Processes of Modernization of Russia: Historical Experience (2001). Moscow: Ekonomicheskaya demokratiya).
- Россия и Европа (2009) По материалам международного проекта «Европейское социальное исследование» / Под общ. Ред. А.В. Андреевской и Л.А. Беляевой. М.: Academia (Russia and Europe (2009) On Materials of the International Project 'European Social Research' / Eds. by A.V. Andreenkova and L.A. Belyaeva. Moscow: Academia).
- Рывкина И.В. (1995) Социальные последствия экономических реформ // Социологический журнал. № 3 (Ryvkina I.V. (1995) Social Consequences of Economic Reforms // Sotsiologicheskiy zhurnal. № 3).
- Становление трудовых отношений в постсоветской России (2004). М.: Академический проект (Formation of the Labor Relations in Post-Soviet Russia (2004). Moscow: Akademicheskii projekt).
- Совещание по вопросам социального положения рабочих и развития профтехобразования (2011) // <http://kremlin.ru/news/11101> (Meeting on Questions of a Social Status of Workers and Vocational Training Development (2011) // <http://kremlin.ru/news/11101>).
- Социология труда (2006). Теоретико-прикладной толковый словарь / Отв. ред. В.А. Ядов. СПб.: Наука (The Theoretical – the Applied Explanatory Dictionary / Ed. by V.A. Yadov. St. Petersburg.: Nauka).

- Темницкий А.Л.* Условия формирования партнерски ориентированных работников на российских промышленных предприятиях // <http://www.isras.ru/publ.html?id=1816> (*Temnitsky A.L.* Formation Conditions Partner the Focused Workers at the Russian Industrial Enterprises // <http://www.isras.ru/publ.html?id=1816>).
- Темницкий А.Л., Бессокирная Г.П.* (1999) Вторичная занятость и ее социальные последствия // Социологические исследования. № 5 (*Temnitsky A.L., Bessokirnaya G.P.* (1999) Secondary Employment and its Social Consequences // *Sotsiologicheskiye issledovaniya*. № 5).
- Темницкий А.Л.* (2006) Рабочие реформируемой России как объект социологических исследований // Мир России. № 2 (*Temnitsky A.L.* (2006) Workers of the Reformed Russia as Object of Sociological Researches // *Mir Rossii*. № 2).
- Темницкий А.Л.* (2011) Востребованность компетентностного потенциала рабочих промышленных предприятий // Современный менеджмент. Проблемы, гипотезы, исследования. М.: НИУ ВШЭ (*Temnitsky A.L.* (2011) Demand of Competence-Based Capacity of the Working Industrial Enterprises // *Modern Management. Problems, Hypotheses, Researches*. Moscow: NRU HSE).
- Трушков В.В.* (2002) Современный рабочий класс России в зеркале статистики // Социологические исследования. № 2 (*Trushkov V.V.* (2002) Modern Working Class of Russia in a Statistics Mirror // *Sotsiologicheskiye issledovaniya*. № 2).
- Шкаратан О.И.* (1982) Эффективность труда и отношение к труду // Социологические исследования. № 1 (*Shkaratan O.I.* (1982) Efficiency of Work and Relation to Work. // *Sotsiologicheskiye issledovaniya*. № 1).
- Ядов В.А., Киссель А.А.* (1974) Удовлетворенность работой: анализ эмпирических обобщений и попытка их теоретического обоснования // Социологические исследования. № 1 (*Yadov V.A., Kissel A.A.* (1974) Satisfaction with Work: Analysis of Empirical Generalizations and Attempt of their Theoretical Justification // *Sotsiologicheskiye issledovaniya*. № 1).