

**ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКИЕ
РАБОТНИКИ НА СОВРЕМЕННОМ
ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ:
ОГРАНИЧЕНИЯ И РЕСУРСЫ СУБЪЕКТНОСТИ**

Л.В. Корель, В.Ю. Комбаров

ИЭОПП СО РАН

Исследование выполнено при финансовой поддержке Российского гуманитарного научного фонда (проект № 11-03-00651)

Аннотация

На материалах социологического обследования рассмотрена проблема субъектности человека труда на промышленных предприятиях Сибири. Сделан вывод о том, что вне процесса гуманизации трудовых отношений, без существенных перемен в культурных технологиях управления, призванных минимизировать мощное проявление квазисубъектности работников промышленности (отчужденность, апатия, эксклюзия и проч.), невозможна успешная реализация современного модернизационного проекта.

Ключевые слова: субъект труда, квазисубъект труда, отчуждение, трудовое поведение, мотивация к труду, инновация, модернизация, социальные типы работников, промышленное предприятие

Abstract

We use the data of the sociologic survey to analyze a problem of subjectness experienced by a person working at modern industrial enterprises in Siberia. We conclude that the implementation of modernization projects in Russian is hardly possible without introducing new management technologies and humanizing working relations – both aimed at minimization of employees' quasi-subjectness which can be seen in their estrangement, apathy, exclusion, and so on.

Keywords: subject of labor, quasi-subject of labor, estrangement, labor behavior, labor incentives, innovation, modernization, social types of workers, industrial enterprise

В данной статье мы затронем важную социальную проблему – проблему противостояния начал субъектности и квазисубъектности человека труда в промышленном секторе экономики Сибири в ракурсе актуальных модернизационных вызовов. Эта, казалось бы, частная проблема, рассмотренная в рамках более широкого социологического и исторического контекста, обнаруживает прямое отношение к той глобальной проблеме общественного развития, которая формулируется Э. Фроммом в терминах, фиксирующих наличие мощной, динамично развивающейся в истории дуальной оппозиции: **рациональность системы производства в технологическом аспекте и иррациональность той же системы в аспекте социальном**. Рациональность системы в технологическом отношении проявляется во все возрастающих во времени технологических достижениях и возможностях. Ее иррациональность в социальном плане демонстрируют процессы разрушения человеческих отношений в производственной сфере, роста отчуждения человека труда [1].

Данная коллизия является характерологическим признаком, своеобразным «генетическим кодом» не только раннего капитализма Нового времени, но и капитализма «позднего» – XIX и XX вв., о чем писал Фромм. Пока нет оснований считать, что в XXI в. она исчезнет с авансцены истории. Что же происходит сегодня в промышленности России с человеком труда, пребывающим в силовом поле этой коллизии? Полагаем, что пространство его самореализации, самовыражения, инклюзии если и не сжимается подобно шагреновой коже, все же не расширяется в той мере, которая востребуется информационным обществом, вызовами современной модели модернизации, предполагающей глубокие ментальные, когнитивные, социокультурные преобразования гуманистической направленности.

Понятие «субъект» используется в данном случае в его общеупотребительном классическом толковании, т.е. означает индивида, кото-

рому противопоставляется объект и который направляет на этот объект свое познание или действие. При этом делается акцент на созидательной деятельности человеческих субъектов. «Человек становится субъектом труда в силу освоения достижений культуры, знаний и навыков профессиональной деятельности, но также и в силу того, что он реализует в труде свои многообразные потребности, интересы, ценностные ориентации, т.е. самоутверждается как личность» [2, с. 319–320].

Мы исходим из предположения, что чем более свободен и независим человек в своих действиях от внешних обстоятельств, тем шире возможности его самореализации, тем в большей мере проявляется его субъектность. В ситуации отсутствия, слабой выраженности или искаженных форм проявления субъектности человека в процессе труда мы считаем возможным использовать термин «квазисубъект». Характерологические маркеры квазисубъектности – процессы и результаты превращения субъекта труда в объект, т.е. инструментальное средство труда, подобное станкам и оборудованию.

Полигоном нашего исследования выступили четыре предприятия г. Новосибирска¹. Это весьма успешные и перспективные предприятия, названия которых на карте промышленности города и России являются брендами. Среднесписочная численность их работников составила в среднем 1350 чел. Опрос проходил в конце 2009 – начале 2010 г. В качестве респондентов выступили инженерно-технические работники. Всего было заполнено 305 анкет, т.е. около 75 на каждом предприятии.

В структуре личности работника всегда присутствует некий устойчивый функциональный алгоритм, служащий мотиватором его трудового поведения. Именно этот алгоритм продуцирует трудовую активность, содержанием которой является использование ресурсов

¹ Авторы благодарят руководителей промышленных предприятий г. Новосибирска за предоставленную возможность проведения социологического обследования в их производственных коллективах, а также работников этих предприятий, принявших участие в обследовании. Из соображений конфиденциальности и в соответствии с принципами социологической этики названия предприятий не приводятся.

субъекта труда (профессиональных компетенций, здоровья, навыков, жизненной энергии и проч.) для получения необходимого продукта (результата). Мотивационный фактор, побуждающий к действию, активирующий субъекта трудового поведения, представляет собой личностную проекцию объективных производственных (и частных) обстоятельств и диспозиций, в которых дислоцирован субъект [3]. Ответы респондентов на вопрос о том, чем является для человека его работа на предприятии, распределились следующим образом (% к числу опрошенных²):

Возможность заработать, обеспечить себя материально (<i>материальные основания</i>)	89
Возможность совершенствовать свои профессиональные навыки, обучаться новому (<i>когнитивные основания</i>)	48
Способ самовыражения, творчества, реализации своего потенциала (<i>творческие основания</i>)	28
Возможность общения с людьми своего круга (<i>коммуникативные основания</i>)	22
Возможность занять более высокую социальную позицию в обществе (<i>статусные основания</i>)	13
Возможность принести пользу стране, государству (<i>патриотические основания</i>)	1
«Обязаловка» и проч.	1
И т о г о	202

Труд – главный ресурс существования человека, поэтому в целом не вызвал удивления тот факт, что почти 90% респондентов трудятся ради хлеба насущного, т.е. указывают на материальные мотивы. В то же время 76% опрошенных руководствуются и духовными стимулами когнитивной (48%) или творческой (28%) направленности. Отметим, что работа, осуществляемая ради совершенствования своих познаний, самовыражения и творчества, является для человека высшим благом, в теориях же модернизации она рассматривается как важный

² Респонденты могли отметить несколько вариантов ответа, поэтому сумма превышает 100%.

индикатор эпохи постмодерна. Для каждого пятого респондента (22%) выполняемая работа весьма значима с точки зрения предоставления возможности общения с людьми своего круга (коммуникативный стимул), т.е. тем или иным образом купирует проблему дефицита социальных взаимодействий. В свою очередь, 13% рассматривают ее в качестве инструментального средства карьерного роста, продвижения по иерархической лестнице (статусный фактор). Остальные же респонденты либо не верят в возможность продвижения, либо попросту индифферентны к вертикальной социальной мобильности как ценности особого рода.

Работа, занимая значительную часть времени нашей жизни, во многом определяет наше психологическое состояние не только в производственной сфере, но и в приватной повседневной жизни. Каково же эмоциональное восприятие процесса труда на предприятии нашими респондентами? Ответы респондентов на вопрос о чувствах, эмоциях и переживаниях, которые вызывает труд, распределились так (% к числу ответов):

Чувство удовлетворения, радости, подъема (<i>оптимисты-трудофилы</i>) ...	20
Интерес, возможность самореализации (<i>творцы-искатели</i>)	64
Безразличие (<i>индифференты</i>)	6
Тоска, уныние (<i>меланхолики</i>)	2
Ощущение бессмысленности (<i>философы-пессимисты</i>)	4
Чувство долга, обязанности (<i>люди долга</i>)	3
Другое	1
<hr/>	
И т о г о	100

Содержание доминантных чувств, эмоций, переживаний, ощущений, связанных с трудовым процессом, в целом позитивное. Большинство респондентов (64%) испытывают интерес к трудовой деятельности как таковой, как возможности самореализации через труд, – их можно назвать *творцами-искателями*; 20% составляют *оптимисты-трудофилы* – это как раз те, кто в качестве доминирующего назвал чувство удовлетворения, подъема и даже радости от выполняемого труда. И это естественно: во многих исторически сложившихся

культурах Нового времени человек высоко оценивал возможность труда как главного условия существования, обеспечения средств для жизни, равно как и самовыражения, а трудолюбие являлось важнейшей его характеристикой и поощрялось обществом.

Думается, что две первые представительные группы респондентов – трудофилы и творцы-искатели объективно являются не только полноценными субъектами труда, но и актуальными субъектами модернизационных процессов на предприятии. Оставшиеся 16% респондентов образуют разные, но уже проблемные социально-психологические типы с налетом квазисубъектности. Это *индифференты*, т.е. люди, безразличные к трудовому процессу, *меланхолики* – те, кто испытывает тоску и уныние в ходе труда, *философы-пессимисты*, делающие акцент на бессмысленности труда, и, наконец, *люди долга*, воспринимающие труд как обязанность, которую надлежит исполнять. По сути, каждый шестой опрошенный в той или иной мере отчужден от трудового процесса, а потому может быть номинирован как носитель черт квазисубъекта трудового процесса.

Уровень профессионального образования в известной мере отражает состояние профессионального мастерства субъекта труда. В идеале (но, к сожалению, это не в норме нашей российской трудовой повседневности) профессиональные навыки и компетенции работников в ходе трудового процесса должны быть задействованы в полной мере. Будучи не востребованными предприятием, они оказываются «ситуационно лишними», лежат «мертвым грузом», «прожигаются», растрачиваются зря. Субъектность труда в подобных условиях не имеет достойного выхода в производственном процессе, а потому со временем «сворачивается», «сгорает». В то же время способность работника выполнять задания более сложные, чем того требует производственная повседневность, свидетельствует о его потенциальных возможностях перехода на технически, технологически, интеллектуально более сложные работы, т.е. является резервом для модернизации. Ниже представлено распределение ответов респондентов на вопрос о соответствии их профессионального образования и квалификации выполняемой работе (% к числу ответов):

В целом соответствует	70,0
Мое профессиональное образование позволяет выполнять гораздо более сложную работу	19,5
Мое образование и квалификация заметно ниже, чем того требует работа	1,3
Мое образование находится совсем в другой области, чем того требует работа	9,2
<hr/>	
И т о г о	100,0

Как показывают материалы нашего исследования, каждый пятый работник (19,5%) не использует в полной мере багаж своих профессиональных знаний и навыков и примерно каждый десятый (9,2%) работает совсем в другой области профессиональной деятельности, нежели та, в которой обучался. Таким образом, более четверти респондентов недоиспользуют свои профессиональные знания. Судя по этим данным, на обследуемых предприятиях существуют объективные условия, препятствующие полноценному использованию профессиональных навыков субъектов труда.

Также мы выясняли у респондентов, что в выполняемом ими труде представляет для них наибольшую трудность (табл. 1). Все ответы мы распределили на четыре группы, выделив, таким образом, четыре фактора, объединившие позиции, родственные между собой по содержанию, природе (три первых фактора) либо по эффекту воздействия на человека (последний).

Четвертый фактор, получивший название «условия, провоцирующие патологические состояния здоровья», занял лидирующее место по числу респондентов, отметивших его. В данный фактор включена и позиция, ставшая абсолютным лидером среди всех прочих, – «большая нервная нагрузка». Ее отметил каждый третий респондент (35,1%, в структуре же ответов она составляет 27,5%). По сути дела, здесь речь идет о деструктивном моменте трудового процесса, приводящем к двойственности, рассогласованию целей и интересов субъекта труда как носителя профессиональных способностей и компетенций, мотивированного на труд, и как личности, в структуру которой

Таблица 1

Распределение ответов на вопрос: «Какие стороны, условия вашего труда являются сегодня для вас наиболее сложными, представляют наибольшую трудность», %

Вариант ответа	К числу ответов	К числу опрошенных
<i>Инновации и образовательный фактор</i>		
Новая технология, новое оборудование, к которым сложно приспособиться, освоить	9,2	11,8
Необходимость постоянно повышать технические знания, переучиваться	9,5	12,1
Отсутствие возможности повышать квалификацию	0,5	0,7
И т о г о	19,2	–
<i>Производственный фактор</i>		
Характер самих выполняемых операций (содержание труда)	13,1	16,7
Несовершенный производственный процесс	1,5	2,0
Нехватка финансирования на обновление, содержание и ремонт оборудования	1,8	2,3
Нехватка персонала	1,0	1,3
И т о г о	17,4	–
<i>Социальные взаимодействия на предприятии</i>		
Взаимоотношения в производственном коллективе	4,4	5,6
Отношения с руководством	9,8	12,5
Отношения с подчиненными	1,3	1,6
И т о г о	15,5	–
<i>Условия, провоцирующие патологические состояния здоровья</i>		
Большая физическая нагрузка	2,3	3,0
Большая нервная нагрузка	27,5	35,1
Вредность для здоровья	7,5	9,5
Плохие санитарно-гигиенические условия	6,7	8,5
Плохая техника безопасности	0,3	0,3
И т о г о	44,3	–
Все устраивает	3,6	4,6
В с е г о	100,0	127,6

заложен природный инстинкт самосохранения и здравый смысл, отвращающие от труда, разрушающего здоровье.

На втором месте (правда с большим отрывом: 16,7% к числу ответивших, 13,1% в структуре ответов) в перечне условий труда, которые являются наиболее проблемными, сложными, обосновалась такая позиция, как «характер самих выполняемых операций, содержание труда». Она, согласно нашей классификации, находится в зоне ответственности «производственного фактора». Как показал более углубленный анализ на основе дополнительных вопросов в рамках данного сюжета, треть респондентов (32,5%) утверждают, что выполняемая ими работа не соответствует их профессиональным запросам и интересам. Отсюда, судя по всему, и претензии к содержанию труда, неудовлетворенность им. Этот деструктивный момент отрицательно сказывается на субъекте труда, генерируя признаки квазисубъектности.

На третьем месте в перечне условий труда, представляющих наибольшую трудность, располагаются «отношения с руководством» (12,5% к числу ответивших и 9,8% в структуре ответов), вошедшие в фактор «социальные взаимодействия». В данном контексте становится отчасти понятной констатация высокой нервной нагрузки в ходе трудового процесса, отмеченная нами выше.

И наконец, весьма ощутимые трудности испытывают респонденты ввиду необходимости постоянно повышать технические знания, переучиваться, а также осваивать новые технологии и оборудование, к которым сложно приспособляться. Очевидно, что на предприятиях бездействуют или не созданы структуры, ответственные за переподготовку и повышение квалификации работников.

Алгоритм трудового поведения работника имеет относительно устойчивые, константные и переменные характеристики, варьирующие в зависимости от режима, который предпочтителен для субъекта труда в тот или иной промежуток времени, в том или ином формате социальных взаимодействий. Известно, что фактором регуляции модуса трудовой активности является сам субъект труда, который устанавливает режим применения своих ресурсов избирательно, в зависимости от конкретной ситуации. Этот режим может быть напряжен-

ным, усиленным, трудозатратным, а может быть диаметрально противоположным. В какой мере работник в процессе труда задействует свой трудовой потенциал? Трудится ли он в полную силу? Если нет, то какие факторы препятствуют этому?

Как показал опрос, только четверть работников трудятся в полную силу. То есть три четверти респондентов могли бы работать лучше, они не задействуют свой потенциал полностью, находясь во власти феномена отчуждения от труда. Мотиваторами и провокаторами минимизации трудовой активности явился обширный спектр условий, сгруппированных нами по содержанию в восемь факторов: недостаточное материальное вознаграждение, устаревшие технологии, отсутствие условий для самореализации, несовершенная организация трудового процесса, слабый социальный контроль, характер трудовых взаимодействий (в том числе дефицит справедливости), особенности личной жизненной истории и прочие условия (табл. 2). Как видим, резервы роста производительности труда огромны. Значительная их часть имеет сугубо социальную направленность, завязана на человеческие отношения. Однако абсолютный лидер среди выявленных факторов – несовершенная система материальных стимулов, не обеспечивающая должное материальное вознаграждение (27,9% опрошенных назвали данное условие; в структуре ответов это составило 17,3%). Низкие зарплаты за высококвалифицированный и архиважный труд в сфере производящей экономики, на которой, собственно, и зиждется государство, выглядят полным абсурдом на карте современной российской реальности.

Приведенные в табл. 2 данные представляют собой дополнительные доказательные факты для подтверждения исследовательской гипотезы о том, что без решения проблемы гуманизации трудовых отношений вряд ли возможна модернизация «номер три» (дислоцирующаяся в российском историческом контексте после петровских реформ и «сталинской» индустриализации).

Кроме того, данные этой таблицы демонстрируют классический пример разрыва между моделью устаревшей управленческо-производственной культуры, господствующей на современных предприятиях

Таблица 2

Распределение ответов на вопрос: «При каких условиях вы могли бы работать лучше, чем сейчас?», %*

Вариант ответа	К числу ответов	К числу опрошенных
Я и так работаю в полную силу	16,4	24,9
<i>Недостаточное материальное вознаграждение</i>		
Если бы больше платили	17,3	27,9
<i>Устаревшие технологии</i>		
Если бы было современное качественное оборудование, а не допотопное, нуждающееся в постоянном ремонте	8,1	13,1
<i>Отсутствие условий для самореализации</i>		
Если бы была возможность обучения, переквалификации	8,3	13,4
Если бы было больше возможностей для самостоятельности, инициативы на рабочем месте	5,3	8,5
Итого	13,6	–
<i>Несовершенная организация трудового процесса</i>		
Если бы были лучшей организация и режим труда	5,7	9,2
<i>Слабый социальный контроль</i>		
Если бы усилилась требовательность ко всем без исключения работникам, чтобы каждый работал как следует (феномен избирательной требовательности)	9,9	15,7
<i>Характер трудовых взаимодействий (в т.ч. дефицит справедливости и гуманности со стороны высшего руководства)</i>		
Если бы было больше порядка, справедливости на работе	7,1	11,5
Если бы больше ценили хороших работников	4,8	7,9
Если бы было больше внимания (заботы) к работникам со стороны руководителей	5,1	8,2
Если бы сменилось руководство	1,4	2,3
Если бы не было напряженных отношений в коллективе	1,0	1,6
Итого	19,4	–

Окончание табл. 2

Вариант ответа	К числу ответов	К числу опрошенных
<i>Обстоятельства личной жизненной истории</i>		
Если бы позволяло здоровье	1,6	2,6
Если бы улучшились условия жизни: жилье, медобслуживание	5,1	9,8
Если бы были решены семейные, личные проблемы	2,4	3,9
И т о г о	9,1	–
<i>Остальные соображения</i>		
Другое	0,6	0,9
В с е г о	100,0	161,4

* При заполнении анкеты работникам предлагалось отмечать лишь самое главное. Каждый респондент в среднем указал 1,6 позиции.

и базирующейся на принципах гегемонии авторитаризма (т.е. соответствующей реалиям начала – середины XX в. в передовых западных державах) и идеями российского варианта догоняющей модернизации, артикулируемых властью преобладающими в XXI в. У данной модели вышел срок, и она не может сегодня служить адекватным инструментом модернизации современных промышленных предприятий. В рамках современной «более продвинутой» западной традиции стратегия управления работниками предприятия рассматривается как осуществление со стороны руководства (менеджеров) именно культурных технологий управления, компонентом которых выступает выработка единых ценностей, мотивационных ориентиров, корпоративной общности. В целом это как будто здоровое и правильное направление, однако нет в мире совершенства. Искус «легких путей» достижения цели привел в странах Запада к применению на предприятиях высшим менеджментом различных медийных технологий, оболванивающих субъектов труда и вовлекающих их в мир ложных идей, сомнительных мифов, симулякров и проч. [4].

Нашим респондентам также был задан вопрос: «Есть ли смысл добиваться от высшего руководства предприятия улучшения условий труда, организации производства, обоснованного повышения заработной платы рядовых работников?». Распределение ответов, данных разными типами респондентов, оказалось таким (%):

Активисты

Смысл есть, потому что руководители всегда прислушиваются к мнению работников и делают все, что от них зависит, по исправлению ситуации (<i>оптимисты</i>)	9,6
Смысл есть, потому что в любом случае надо привлекать внимание к недостаткам, даже если руководство и не торопится что-либо менять (<i>люди принципа, борцы</i>)	52,8

Уклонисты

Руководство предприятия расположено так высоко на иерархической лестнице, что степень осознания им остроты и содержания производственных проблем рядовых работников невысока (<i>сомневающиеся</i>) ...	15,6
Смысла нет, потому что руководство предприятия мало интересуется мнение рядовых работников (<i>разочарованные</i>)	16,9
Смысла нет, так как будешь иметь одни неприятности (<i>негативисты</i>) ..	4,0
Другое	1,0

И т о г о

100,0

Эти данные можно интерпретировать следующим образом. Респонденты, которых мы назвали **активистами**, являются полноценными субъектами в социальном поле предприятия, занимают деятельную позицию, инкорпорированы в производственные структуры. Они имеют, возможно, и слабые, но все же определенные каналы воздействия на верхние этажи власти, и они не потеряли надежду быть услышанными наверху. Это довольно массовая группа (62,4%), объединившая абсолютное большинство респондентов.

В то же время респонденты, которых мы назвали **уклонистами**, не являются полноценными субъектами в социальном поле, занимают пассивную, выжидательную позицию, не инкорпорированы

в производственные структуры должным образом. Они не имеют каких-либо каналов воздействия на верхние этажи власти и, судя по всему, утратили надежду быть услышанными наверху. Это каждый третий респондент (32,5%). Очевидно, что на предприятии не отлажен механизм обратной связи рядовых работников и руководства, отсутствуют надежные каналы, устойчивые социальные практики выстраивания конструктивного диалога представителей администрации и работников. Каждый третий работник не инкорпорирован в производственные дела предприятия в полной мере, не имеет способов воздействия на администрацию, по сути, отстранен от решения важнейших производственных проблем.

В развитие этого сюжета, для конкретизации ситуации респондентам задавался вопрос о причинах (предметах) ссор, состояний взаимной вражды, размолвок с руководителями (табл. 3). В пространстве обстоятельств, продуцирующих ссоры с руководством, доминирует позиция общего характера – «непродуманные распоряжения руководства» (на эту ситуацию указали 35,4%, т.е. каждый третий респондент). По сути, здесь речь идет о недостаточном профессионализме представителей власти, поверхностном подходе к производственным проблемам, заслуживающим более глубокого внимания и участия. Шесть следующих позиций могут быть объединены в фактор «несправедливость решений руководства в сфере трудовых отношений». В том или ином конкретном виде его отметили 67% опрошенных, т.е. абсолютное большинство.

Понятие справедливости как фундаментальное понятие этической теории и практической философии связано с идеей беспристрастности и равенства, с предписанием одинаково относиться к равным. Это общий принцип, согласно которому индивиды должны получать то, что они заслуживают. Осуществление социального сравнения результатов своего труда (качество работы, объемы выработки) и его оплаты с аналогичными данными других работников, фиксация в своем сознании предвзятости в распределении работ (одним всегда достается легкая и «выгодная» работа, другим же – тяжелая и «невыгодная»),

Таблица 3

Распределение ответов на вопрос: «По каким причинам в вашем производственном коллективе (цехе, отделе, лаборатории) наиболее часто бывают производственные ссоры с руководителями?», %

Вариант ответа	К числу ответов	К числу опрошенных
Непродуманные распоряжения руководства	29,6	35,4
Неправильная оценка результатов труда работников, качества работы, объема выработки	16,7	19,9
Неверные распоряжения об оплате труда, премировании работников	12,6	15,1
Неправильное распределение работ: одним достается выгодная, легкая, другим – невыгодная, тяжелая работа	10,9	13,1
Интересы рядовых работников не принимаются в расчет	6,6	7,9
Завышенные нормы, заниженные расценки	3,9	4,9
Нарушение трудового законодательства, неоправданные увольнения, отправка работников в неоплачиваемые отпуска и проч.	4,9	5,9
Плохие условия и режим труда (отсутствие надлежащей техники безопасности, непредоставление отгулов, отпусков, выходных и проч.)	8,2	9,2
Неприязненное отношение к руководителю как человеку	1,4	1,6
Ссор, раздоров не бывает	3,6	4,3
Другое	1,6	2,0
Итого	100,0	119,3

утвердившаяся практика завышения норм и занижения расценок, игнорирование интересов рядовых работников и акцентуация интересов власть предержащих, наконец, факты неоправданных увольнений работников, отправка последних в неоплачиваемые отпуска и проч. – вот то социальное поле несправедливости, которое инициирует психологическое напряжение между работниками и руководством.

Психологическая отстраненность респондентов от производственных дел на предприятии ярко проявила себя в ответах на вопрос: «Если вы видите, что на вашем предприятии какое-либо дело ведется бесхозяйственно, плохо, пытаетесь ли вы вмешаться и исправить его ход?». Их распределение таково (%):

Никогда не вмешиваюсь	17,7
Чаще не вмешиваюсь, чем вмешиваюсь	43,6
Чаще вмешиваюсь, чем не вмешиваюсь	30,2
Всегда вмешиваюсь	4,9
Другое	1,9

Почти две трети респондентов (61,3%) либо никогда не вмешиваются в дела на предприятии, либо чаще не вмешиваются, чем вмешиваются. Налицо сдвиг ответов в сторону негативной (апатичной), в противовес позитивной (конструктивной), реакции. Иными словами, и здесь субъект труда демонстрирует отчуждение от проблем предприятия, недостаточное проявление черт подлинной субъектности в производственной сфере. Те, кто не вмешивается в ход негативных процессов, аргументируют свою позицию так: «не вмешиваюсь, потому что все равно ничего не изменится» (34,1%), «пусть разбирается тот, кто несет за это ответственность» (43,8%), «не хочу лишних хлопот, неприятностей на свою голову» (12,0%), «у нас это не принято» (8,8%). В данном контексте вполне очевидной представляется необходимость инноваций в организациях на социальном уровне. Содержанием подобных инноваций должна стать ликвидация неэффективности бюрократической и иерархической структуры управления предприятием, на что сегодня обращают особое внимание и западные ученые – применительно к своим реалиям [5].

Люди по-разному реагируют на инновации. Согласно типологии Э.М. Роджерса, они делятся на пять групп, сильно различающихся между собой по отношению к новшествам [6]. Мы воспользовались этой типологией и, сделав необходимые разъяснения, попросили респондентов идентифицировать себя в пространстве выделенных типов (анкета содержала развернутую характеристику типов).

К **новаторам**, т.е. тем, кто охотно принимает вызовы времени, генерирует новые идеи и готов идти на риск ради их воплощения, отнесли себя 17% респондентов. Самой массовой оказалась группа **ранних последователей** (43%): они идут вслед за новаторами, их риски существенно ниже, они ищут респектабельности, являются традиционными лидерами в своей среде, принимают новинки быстро, но с осторожностью. Представители **раннего большинства** – неторопливо идущие вслед за ранними последователями, не являющиеся лидерами, но воспринимающие новые идеи раньше остальных, составили вторую наиболее массовую группу респондентов (25%). К представителям **позднего большинства**, т.е. тем, кто настроен скептически, принимает новинки после того, как большинство их уже испробовало, чье кредо – надежность и минимальный риск, отнесли себя только 13%. Не побоялись идентифицировать себя в качестве **отстающих** лишь 2% респондентов. Если подводить итоги в целом, то здесь мы встречаемся с довольно высокой, но объяснимой и адекватной самооценкой людей, поскольку речь идет главным образом о работниках конструкторских бюро, по роду своей деятельности призванных быть «впередсмотрящими», креативными, генерировать новые идеи и проч. (табл. 4) (в обыденной реальности новаторы составляют не более 10%).

Достоинны внимания и гендерные различия, демонстрирующие более слабые новаторские (и лидерские) позиции женщин. У респондентов-мужчин ядро составляют, по самооценкам, новаторы и ранние последователи (67%), у женщин – ранние последователи и раннее большинство (70%). Насколько адекватны истине эти различия – трудно сказать. Известно, что женщины более критически относятся к себе и своим дарованиям, к тому же, имея более слабую нервную систему, чаще отходят в тень, даже не пытаясь конкурировать на арене самолюбий с мужчинами. Однако подлинными авторами прорывных идей, согласно феминистским воззрениям, нередко оказываются именно женщины, но они уступают мужчинам авторство по психологическим причинам.

В современной России интересы разнообразных социальных, социально-территориальных, социально-профессиональных групп сла-

Таблица 4

Распределение ответов на вопрос: «К какому типу людей, отличающемуся отношением к инновациям, вы бы себя отнесли?», % к числу опрошенных

Тип людей по отношению к инновациям	Вся совокупность опрошенных	Мужчины	Женщины
Новаторы (продуцируют новые идеи и готовы идти на риск)	17	22	12
Ранние последователи	43	45	39
Раннее большинство	25	20	31
Позднее большинство	13	10	17
Отстающие	2	3	1
И т о г о	100	100	100

бо артикулируются (см., например, [7]). Политическая власть рефлексивует симулятивно либо вовсе не рефлексивует проявления локального сознания, специфику локального жизненного пространства таких групп. Ни одна партия их интересы в целостном виде не озвучивает. Это в полной мере относится и к работникам промышленного сектора экономики. Так, по материалам нашего обследования, половина (49,8%) респондентов утверждают, что партии, которая бы выражала интересы работников промышленных предприятий, нет. Чуть больше четверти (28,9%) полагают, что это правящая партия «Единая Россия». КПРФ поддерживают 7,5%, ЛДПР – 4,6, «Справедливую Россию» – 2,6, «Правое дело» – 0,7% респондентов. Остальные затруднились с ответом. Очевидно, что если в ходе модернизации промышленного сектора экономики делается ставка на субъекта труда, ее создающего, то должно быть обеспечено и надежное политико-идеологическое представление интересов соответствующей социальной группы – работников данного сектора. Однако, как показывают наши цифры, современные политические партии в России не являются для отечественной промышленности реальной полноценной опорой в осуществлении модернизационных проектов.

* * *

Промышленным предприятиям Сибири, как и многим российским предприятиям, после финансового кризиса предстоит возродить и подтвердить свой имидж состоятельных и конкурентоспособных в современном быстро меняющемся нестабильном мире. Особое место в стратегии управления предприятием должны занять идеи гуманизации, демократизации, обогащения труда, человеческих отношений и проч. Инкорпорирование их в общественную ткань способно пробудить созидательный, креативный потенциал больших групп работников, сделать их подлинными субъектами трудового процесса, минимизировав мощное проявление квазисубъектности – апатии, отчужденности, разочарования.

Вне зоны этого процесса модернизационные начинания превратятся в нечто неприглядное, например в псевдомодернизацию, облаченную, выражаясь словами П. Штомпки, в «изысканные одежды» и призванную имитировать современную западную действительность [8].

Литература

1. **Фромм Э.** Бегство от свободы. – М.: Прогресс-Универс, 1995. – 256 с.
2. **Социология** труда: Теоретико-прикладной толковый словарь / Отв. ред. В.А. Ядов. – СПб.: Наука, 2006. – 426 с.
3. **Верховин В.И.** Затратно-компенсационные модели трудового поведения // Социологические исследования. – 1993. – № 2. – С. 108–116.
4. **Hancock Ph.** Baudrillard and the metaphysics of motivation: A reappraisal of corporate culturalism in the light of the work and ideas of Jean Baudrillard // Journal of Management Studies. – 1999. – V. 36, is. 2. – P. 155–175.
5. **Vallas S.** The Transformation of Work. – JAI Press, 2001. – 324 p.
6. **Rogers E.M.** Diffusion of Innovations. – 5th. ed. – N.Y., 2003. – 576 p.
7. **Малов К.В.** Электоральные предпочтения жителей муниципальных образований // Регион: экономика и социология. – 2010. – № 1. – С. 273–286.
8. **Штомпка П.** Социология социальных изменений / Пер. с англ.; под ред. В.А. Ядова. – М.: Аспект Пресс, 1996. – 416 с.

Рукопись статьи поступила в редколлегию 05.09.2011 г.

© Корель Л.В., Комбаров В.Ю., 2011