



005043363

На правах рукописи

ЧУДИНОВ АЛЕКСАНДР АЛЕКСАНДРОВИЧ

**СОЦИАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ СОВРЕМЕННЫМИ
ПРОИЗВОДСТВЕННЫМИ КОЛЛЕКТИВАМИ
(на примере ООО «Янтарь» и «Автотор»)**

22.00.08 - Социология управления

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

17 МАЙ 2012

Москва - 2012

Работа выполнена на кафедре социологии
НАЧОУ ВПО Современная гуманитарная академия

Научный руководитель:

Кривошеев Владимир Вениаминович - доктор социологических наук,
доцент

Официальные оппоненты:

Чернышова Людмила Дмитриевна – доктор социологических наук,
профессор, заместитель заведующего кафедрой социологии управления
Российской академии народного хозяйства и государственной службы при
Президенте Российской Федерации;

Берендеев Михаил Владимирович - кандидат социологических наук,
доцент кафедры политологии и социологии Балтийского федерального
университета имени И. Канта

Ведущая организация:

НОУ ВПО «Балтийский институт экономики и финансов»

Защита состоится 28 мая 2012 г. в 16 часов на заседании
диссертационного совета ДМ 521.003.01 при Современной гуманитарной
академии по адресу: 109029, Москва, ул. Нижегородская, д.32, стр.4 ауд.
352 – зал заседаний диссертационных советов.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Современной
гуманитарной академии.

Автореферат разослан 27 апреля 2012 года.

Ученый секретарь
диссертационного совета



Н.В. Черепанова

I. Общая характеристика диссертационной работы

Актуальность темы исследования. Трансформационные процессы, продолжающиеся в российском обществе с начала 1990-х годов, во многом изменили социальное пространство производственной сферы, систему социального управления коллективами. С одной стороны, переход к рыночным механизмам функционирования социально-экономической сферы общества кардинально преобразовали содержание деятельностных взаимодействий работников. В этих связях и отношениях вместо солидаризма и коллективизма все в большей мере стал проявляться сугубо прагматичный, утилитарный подход. С другой – порой самопроизвольно, а зачастую и намеренно на производстве свертывались существовавшие прежде органы рабочего самоуправления, призванные, в частности, быть органичным звеном общей системы социального управления коллективами. В производственной сфере закрепились новые социально-статусная и социально-ролевая структуры. Хозяйственный руководитель, менеджер часто становился владельцем или совладельцем предприятия, а все остальные сотрудники делались наемными работниками. Условия перехода к рынку, реальная экономическая конкуренция не предполагали функционирования сколь-нибудь развитой социальной инфраструктуры, требовавшей к тому же немалых постоянных затрат. В силу этого сужались возможности решения сугубо социальных задач в системе трудовых отношений, усложнялось решение задач регуляции социальными отношениями, поддержания солидаристских взаимодействий и связей. Многие не только теоретические наработки, но и позитивные практики социального управления коллективами (социальное планирование, моделирование, развитие элементов самоуправления на производстве т.п.) оказывались все в большей мере невостребованными.

В настоящее время, как известно, выдвинуто принципиальное положение о необходимости модернизации всех сторон жизни российского общества. Указанный вектор дальнейшего реформирования социума включает в себя и замысел качественного совершенствования человеческого капитала, обновления системы социального управления,

всей совокупности социальных отношений. В свою очередь осуществление модернизационного проекта, настоятельно требует активного использования внутренних социальных резервов, всех уровней социальной организации.

Реализация намеченного предполагает квалифицированное использование социального потенциала коллективов, их неуклонного социального самосовершенствования, развития. Переход к постиндустриальному обществу требует преобразования самих коллективов, совершенствование социального управления ими. Все это и предопределяет актуальность данного исследования.

Степень разработанности проблемы. Социальное управление различными социальными объектами, способы и методы оптимизации многообразных процессов, происходящих в них, условия достижения эффективности жизнедеятельности социальных систем разного уровня всегда интересовали социологов, представителей других отраслей обществоведческого знания. Если говорить о вкладе зарубежных исследователей в изучение социального управления, то, прежде всего, следует отметить творчество классиков М. Вебера, А. Файоля, современных исследователей П. Друкера, Дж. Дункана, Ф. Тейлора, А. Чендлера, Дж. Шелдрейка, Р. Блейка, Д. Моутона, Р. Кордока и других. Активно занимались проблемами социального управления и отечественные исследователи. Так, основы всеобщей организационной науки разрабатывал А.А. Богданов. Проблемы социального управления занимали видное место в творчестве В.Г. Афанасьева, Д.М. Гви-шани, А.Г. Аганбегяна. Применительно к современному этапу развития российского общества различные аспекты управленческой деятельности раскрываются, в частности, А.В. Тихоновым, В.И. Франчуком, В.С. Соловьевым, В.А. Лапшовым многими другими исследователями.

Что касается социального управления производственными коллективами, то их становление и развитие, способы регулирования взаимодействиями, другими социальными процессами также всегда

находились в поле зрения отечественных исследователей. Возникновение новых отношений на производстве в первые годы советского периода истории российского общества рассматривались в многочисленных работах А.К. Гастева, П.М. Керженцева, С.Г. Струмилина. В более позднее время в рамках социологии труда коллективы, способы управления процессами в них во многом стали изучаться с точки зрения эффективной мотивации производственного процесса, социализирующих возможностей совместного трудового участия. Это характерно для работ В.Т. Подмаркова, Вал.Н. Иванова, А.С. Фриша, С.Т. Гурьянова, А.С. Арестова, В.М. Шепеля, Ж.Т. Тощенко. Внутренний социальный потенциал трудовых коллективов, необходимость и возможность утверждения самоуправленческих начал в них раскрывался в трудах Вал.Н. Иванова, Ж.Т. Тощенко. В ходе масштабного социологического исследования «Человек и его работа» А.Г. Здравомыслову, В.П. Рогожину, В.А. Ядову удалось определить многие проблемы функционирования производственных организаций, трудовой мотивации личности, интересов и потребностей на производстве. А.В. Дмитриев, Н.В. Гришина, А.К. Зайцев исследуют социальные конфликты как в управленческой деятельности в целом, так и в социальных организациях разного уровня, в том числе и в производственных коллективах. Многие аспекты управленческой деятельности, ее механизмов рассматриваются И.В. Грошевым, Б.А. Райзенбергом, А.К. Тутунджяном, Б.Г. Миркиным, М.А. Будановой.

Изучаются и все слагаемые процесса социального управления производственными коллективами. Социальное планирование, использование нормативного принципа определения основных параметров социального развития коллективов является предметом изучения Н.И. Лапина, Н.Ф. Наумовой, Э.М. Коржевой, Ж.Т. Тощенко, В.Я. Ельмеева, Л.А. Олесневича, С.Ф. Фролова. Социально-технологический подход к регуляции социальными процессами представлен в трудах Л.Я. Дятченко, Вал.Н. Иванова, В.И. Патрушева. Многие аспекты жизнедеятельности коллективов и управления ими получили отражение

в русле социологии организаций. Из зарубежных исследователей, прежде всего, необходимо отметить труды Г. Саймона, Дж. Марча. Известна и позиция относительно понятий организация и социальная организация А.И. Пригожина. Исследовались и исследуются правовые аспекты функционирования коллективов. Важное место отводится и изучению социально-экономических аспектов жизнедеятельности коллективов, управления становлением и закреплении новой системы отношений и взаимодействий. В последнее время все более активно стали исследоваться проблемы управления различными социальными организациями.

В то же время недостает пока исследований отдельных аспектов социального управления коллективами, в частности, касающихся механизма оптимального использования их внутреннего социального потенциала. Кроме этого все еще незначительно число работ, раскрывающих конкретные социальные технологии, которые определяли бы совершенствование системы социального управления коллективами в период их трансформации от состояния, присущего советскому периоду истории, к современному, со всей спецификой включения этих социальных организаций в рыночные механизмы хозяйствования. Представленная работа в какой-то мере призвана восполнить этот пробел.

Гипотезы исследования

Основная гипотеза исследования:

Современная система социального управления коллективами далеко не в полной мере использует внутренние их социальные резервы для решения как экономических, так и социальных задач функционирования и развития этих социальных организаций.

Рабочими гипотезами исследования являются:

1. Производственный менеджмент зачастую игнорирует социальные проблемы коллективов, не в полной мере готов сочетать сугубо экономические методы управления с социальными.

2. Основным элементом социальных связей и взаимодействий на производстве и в современных условиях остаются разные формы коллективности, которые являются предпочтительными для работников.

Объектом исследования является система социального управления производственными коллективами.

Предмет - совершенствование системы социального управления коллективами предприятий «Янтарь» и «Автотор» в современных условиях.

Целью данного исследования является выявление внутренних социальных резервов коллективов для оптимизации управления этими производственными социальными объектами.

Научной задачей исследования выступает приращение знания о современном уровне социального управления трудовыми коллективами.

Достижение указанной цели предполагает решение следующих взаимосогласованных **задач**:

- изучение процесса становления современных производственных коллективов;
- определение специфики внешней и внутренней социальной среды современных производственных коллективов;
- рассмотрение практики и основных проблем социального управления коллективами нового типа;
- обоснование необходимости применения инновационных, в частности, социально технологических приемов управления, обеспечивающих эффективное функционирование и социальное развитие производственных коллективов.

Теоретико-методологическая основа исследования.

Методологической основой анализа исследуемых проблем явились положения структурного функционализма, идеи классиков социологии Э. Дюркгейма, М. Вебера, Т. Парсонса, Р. Мертоня. Кроме этого основой исследования стали принципы, представленные в трудах представителей

классической школы управления А. Файоля, Л. Урвика, Г. Саймона, Г. Форда, Ф. Тейлора, концептуальные идеи теории «человеческих отношений» Э.Мэйо, Д. МакГрегора, Р. Лайкерта, Ф. Герцберга, Ф. Ротлисбергера, «человеческого капитала» П.Бурдые. Автор стремился в полной мере использовать результаты социологов, внесших значительный вклад в разработку теоретических основ социологии труда, анализа многообразных процессов, свойственных трудовым коллективам. Речь идет о методологических подходах Л.Н. Дятченко, В.И. Герчикова, А.К. Зайцева, В.Г. Ковалева, В.Г. Подмаркова, Ж.Т. Тощенко, С.Ф. Фролова, В.В. Щербины. Принципиальное значение имело обращение к работам Н.В. Андреевской, Д.М. Гвишиани, А.В. Дмитриева, А.Г. Здравомыслова, Н.И. Лапина, В.Н. Шубкина, В.А. Ядова, разрабатывавшим, в частности, основы социологии управления применительно к современному социуму. Большое значение имели принципиальные положения о социетальной трансформации российского общества, многообразии процессов, происходящих в нем в современных условиях, которые имеются в работах Т.И. Заславской, Л.А.Гордона, Э.В. Клопова. Использовались концептуальные положения о социально-технологическом подходе к управлению процессами на разных уровнях социальной организации, содержащиеся в трудах В.Г. Афанасьева, Ю.Е. Волкова, М.К. Горшкова, Вал.Н. Иванова, В.Н. Коваленко, В.В. Маркина, Г. И. Осадчей, В.Д. Патрушева, В.Н. Шаленко.

Источниковой базой исследования является социологическая информация, содержащаяся в научной литературе, и предназначенная для решения проблем социального управления производственными коллективами.

Эмпирической базой данной работы стали коллективы производственных предприятий «Янтарь» и «Автотор». Генеральная совокупность составила 6300 человек, выборочная совокупность 391. Выборка простая квотная.

Научная новизна заключается в следующем:

1. Уточнено различие понятий «производственный коллектив» и «трудовой коллектив».

2. Уточнено понятие «социальное управление производственным коллективом», исходя из представления о специфике управленческого воздействия на такие социальные объекты в современных условиях.

3. Уточнена структура внешней и внутренней среды производственных коллективов, показано ее влияние на систему социального управления.

4. Разработаны социальные технологии «Малое социальное партнерство», «Внимание молодым кадрам», что позволяет в большей мере использовать внутренние социальные резервы коллективов для решения конкретных управленческих задач.

Теоретическая значимость исследования состоит в определенном приращении знания о процессах, происходящих в современных производственных коллективах, о проблемах, связанных с социальным управлением этими социальными объектами.

Практическая значимость исследования заключается в возможности использования разработанных автором социальных технологий в практике социального управления конкретными производственными коллективами, а также в применении выдвинутых положений, полученных результатов социологических исследований в учебном процессе при подготовке бакалавров по направлению «Социология» и магистров по соответствующим программам.

Достоверность научных результатов, обоснованность теоретических положений, выводов и практических рекомендаций, выдвинутых в диссертационной работе, обеспечиваются: изучением работ отечественных и зарубежных авторов по проблемам социального управления социальными системами разного уровня, включая производственные коллективы; опорой только на верифицируемые источники социальной информации; комплексным использованием методов социального анализа, включая, в первую очередь, структурно-функционального анализа; использованием

статистических данных, касающихся многих аспектов жизнедеятельности производственных коллективов; результатами социологического исследования, проведенного автором на крупных предприятиях Калининграда.

Основные положения, которые выносятся на защиту, состоят в следующем.

1. Социальное управление современными производственными коллективами обладает спецификой, заключающейся в необходимости в новых социально-экономических условиях раскрывать и использовать внутренние социальные резервы управленческого воздействия, что может быть сделано на основе создания и поддержания на производстве *внутриколлективной процедуры участия*, подразумевающей систематическую включенность основной массы занятых в процесс разработки, принятия и реализации решений.

2. Оптимальным способом социального управления современными производственными коллективами является *социально технологический подход*, подразумевающий пооперационно выстроенную систему действий управленческой системы предприятия (социально-экономический менеджмент) сопряженных с включением самоуправленческого потенциала самого коллектива.

3. Выделение еще недавно различных типов производственных коллективов (традиционных, переходного типа и современных) к настоящему времени во многом утрачивает свое значение, поскольку естественная ротация персонала, все более полное утверждение рыночных механизмов хозяйствования во многом нивелировали действительно существовавшие в еще недавнем прошлом различия.

4. Вторичный анализ социологической информации, раскрывающей основные процессы и явления функционирования современных коллективов, исследование, проведенное автором на предприятиях Калининграда, показывают, что существует немалый резерв вовлечения работников в процессы социального управления, а сами работники часто тяготятся их отчуждением от практики разработки и принятия решений.

Апробация результатов диссертационного исследования осуществлена в ходе обсуждения проблемы на научно-практических конференциях «Проблемы менеджмента в современном судостроении», проведенных на заводе «Янтарь» (14 марта и 18 апреля 2011 года), а также на семинаре преподавателей гуманитарных кафедр негосударственных вузов Калининграда (17 мая 1911 года), посвященном проблеме качества дополнительного образования. Основные результаты, полученные в ходе исследования, получили отражение в научных публикациях, включая монографию, а также публикации в журналах, входящих в перечень ВАК, общим объемом 12 печатных листов.

Структура диссертации определена целью, исследовательскими задачами. Работа состоит из Введения, двух глав, включающих пять параграфов, Заключения, библиографического списка, а также приложений, в которых представлен инструментарий проведенного эмпирического исследования.

II. Основное содержание работы

Во **Введении** автором обосновывается актуальность данного исследования, дается анализ трудов зарубежных и отечественных ученых, обращавшихся к проблемам управления социальными организациями разного уровня и функциональной нагруженности, в том числе производственных коллективов.

В **главе 1 «Производственный коллектив: социологический анализ социального управления»** дается детальный анализ управленческого воздействия на данные социальные организации.

В **параграфе 1.1. «Производственный коллектив как объект и субъект управления: основные понятия и концепции»** фиксируется, что данные социальные объекты давно и достаточно успешно изучались с самых разных позиций представителями обществоведческого знания. В частности, еще в 1920-е годы исследуются масштабные изменения в положении человека труда на производстве. В этот период создаются предпосылки для использования достижений науки для внедрения передовых приемов организации трудового процесса, делаются попытки

использовать достижения западной социологии и других отраслей социального познания. После возрождения социологии в нашей стране в конце 1950-х годов можно зафиксировать и определенный отход от сугубо идеологического рассмотрения социальных процессов и явлений, что позволило пусть и в рамках марксистской социальной парадигмы, но все же, изучать многие реальные проблемы жизнедеятельности общества, в частности, связанные с управлением социальными процессами. Выявляются, например, объективные и субъективные факторы производства, все более обстоятельно акцент делается на процессах саморегуляции отдельных аспектов жизни коллективов, разворачиваются и эмпирические исследования производственных коллективов, среди которых можно выделить проект «Человек и его работа». В условиях тех отношений, которые реально существовали в советское время в производственном коллективе, что утверждалось многими исследователями, происходит органическое сочетание коренных интересов общества, коллектива и каждого работника. Это положение, несмотря на то, что его можно было подкрепить многочисленными эмпирическими данными, выглядело, по меньшей мере, как прогнозное, как некая декларация, высказанная в форме пожелания, указания возможного вектора развития указанных социальных объектов, которое весьма проблематично было зафиксировать на практике. И все же коллективизм отчетливо фиксировался как в прошлом, так и в настоящее время, что свидетельствует о закреплённости в сознании, и в реальной практике многих позитивных начал совместного труда.

Рассмотрение производственного коллектива в качестве и объекта, и в некоторой мере субъекта социального управления особенно важно с той точки зрения, что именно здесь происходит своего рода интеграция двух основных ресурсов, которые обеспечивают развитие и общества в целом, и всех его слагаемых. Именно управленческий ресурс как регулирующее - интеллектуальный сегодня является особенно важным. Его неполное или искаженное использование ведет к стагнации общественного развития, является тормозом модернизационных процессов, приносит

дезорганизующее начало в жизнедеятельность коллективов. В силу этого управленческий ресурс общества не может не использоваться во все более полной мере. Отсюда и вытекает основная задача социального управления, поскольку любой социальный объект не может существовать без некоего воздействия, внешнего или внутреннего, определяющего согласование действий структурных элементов, их нацеленность на решение общих задач. Речь идет, естественно, и о производственных коллективах. Такое регулирующее и направляющее воздействие, т.е. социальное управление по своей сущности, по своей природе органически присуще любой общественной системе, есть ее атрибутивное свойство, является по отношению к управлению родовым понятием.

Понятие социальное управление имеет два основных значения. С одной стороны, под этим понятием понимают не только управление делами общества в целом, но и управление определенными подсистемами социума, в частности, экономической, от состояния которой во многом зависит благополучие во всех остальных сферах общественной жизни. Отсюда и то внимание, которое уделяется воздействию именно на эту составляющую социума. Социальное управление не сводимо лишь к экономической подсистеме общества. В силу этого данное понятие не в полной мере синонимично понятию менеджмент.

Именно поэтому предлагается такой концептуальный подход к выявлению характеристик понятия социальное управление, его многозначности. Во-первых, социальное управление определяется как свойство, присущее любой социальной организации. Во-вторых, проблемные поля организации рассматриваются и с точки зрения возможности отклонения в них, т.е. отклонения от норм существования (формальных или неформальных). Применительно к производственным коллективам это означает, что необходимо управлять социальными процессами, связанными с функционированием внутриколлективных отношениями; процессами преодоления возможных негативных социальных явлений, таких как прогулы, иные нарушения трудовой дисциплины; процессы улучшения жизненных условий трудящихся,

включая условия труда, обеспечение техники его безопасности. Основными субъектами управления социальным развитием организации являются организационно оформленные общности людей, формируемые ими органы управления; руководящий состав, наделенный управленческими функциями и осуществляющий управленческую деятельность.

Основной целью социального управления коллективом предприятия является повышение качества трудовой жизни. Этого можно достичь путем создания благоприятных условий труда и отдыха работников; повышения их образовательного уровня; повышения трудовой активности рабочих; обеспечения им безопасности на производстве, в быту, местах отдыха; удовлетворения и развития потребностей работников; укрепления здоровья и увеличения продолжительности их жизни, а также стабилизации отношений в производственных коллективах и совершенствования социально-психологических отношений. Достижение всего комплекса целей обеспечивает повышение качества трудовой жизни работников организации.

Основными задачами социального управления предприятия, на взгляд автора, являются следующие. Во-первых, использование средств, стимулирующих работников на высокопроизводительный труд, причем средств как материального вознаграждения, так и морального поощрения. Во-вторых, обеспечение оптимизации структуры персонала, т.е. приведение состава, численности персонала в соответствие с производственными и социально-экономическими задачами. В-третьих, осуществление комплекса мер, направленных на улучшение эргономических, санитарно-гигиенических и иных условий работы, охраны труда. В-четвертых, неуклонное соблюдение правовых и внутрипроизводственных социальных гарантий и прав работников, социальное страхование. В-пятых, улучшение социальной инфраструктуры, что означает развитие внутрипроизводственной социальной среды. Это может быть связано со строительством социального жилья, общежитий, спортивных сооружений и т.п. В-шестых,

рост жизненного уровня работников и членов их семей, что обеспечивается ростом заработной платы, использованием так называемого «социального пакета». В-седьмых, создание и поддержание в коллективе здоровой социально-психологической атмосферы, оптимальных межличностных и межгрупповых связей, способствующих раскрытию интеллектуального и нравственного потенциала каждой личности, удовлетворенности совместным трудом.

В параграфе 1.2. «Трансформация российского общества и производственные социальные организации: становление нового типа коллективов» показывается, что в настоящее время можно выделить производственные коллективы следующих основных видов. Во-первых, это коллективы, которые можно назвать традиционными. Они сохранили сущностные черты, свойственные производственным структурным подразделениям, существовавшим весь советский период истории нашей страны: основаны на однородной, государственной форме собственности, так называемая колхозно-кооперативная была такой лишь по названию, фактически и она была государственной; отмечается отстроенная на протяжении десятилетий иерархия отношений «начальник – подчиненный»; взаимодействия носят устойчивый характер, а в официальные, деятельностные связи органично вплетены неформальные. Труд в таких коллективах носит действительно коллективистский характер. Сами коллективы зачастую представляли некими едва ли не идеальными образованиями, в которых не существовало конфликтов, а вроде бы фиксировались лишь взаимодействия поддержки, взаимопомощи, сотрудничества.

Во-вторых, отмечается в настоящее время существование коллективов, которые условно можно определить как производственные коллективы переходного типа. Чаще всего к такому типу коллективов относятся акционерные общества разного типа. Формально это образования, которые имеют, точнее должны иметь, мало общих черт с государственными предприятиями: управляются они не назначенными, а избранными руководителями (совет директоров и другие виды

коллективного, акционерного управления); основные фонды в них принадлежат не государству, в лице, скажем, комитетов по управлению имуществом, а всем акционерам, пропорционально доли их акций в общем числе этих ценных бумаг; собственность тем самым стала преобразованной на совершенно иных принципах, она стала акционерной. В то же время при столь внешне разительных переменах основания внутренней жизни, связи, отношения, взаимодействия индивидов, функционирование таких коллективов в целом не претерпели сколь-нибудь значительных новаций. Естественно, что характер наемного труда, обстановка в таких коллективах мало чем отличается от ситуации в производственных коллективах советского типа. Можно в этой связи отметить, что и управленцы в таких коллективах стали собственниками, основными держателями акций. Отношения, связи, взаимодействия в указанных коллективах носят, по сути, тот же содержательный характер, что и в государственных производственных образованиях. Экономическая и юридическая безграмотность работников, истощение возможности рационального осмысления происходящего у многих членов коллективов, начиная с рабочих и заканчивая резко уменьшившимся числом инженеров, техников, конструкторов, предопределяют пассивное, равнодушное в целом их отношение к социальной действительности. Работники озабочены поддержанием пусть скудного, но имеющегося уровня материального достатка. Сказывается и выработавшаяся десятилетиями привычка не видеть связи между сложностью, интенсивностью труда и вознаграждением за такой его характер. К коллективам переходного типа с полным основанием могут быть отнесены и коллективы, которые воспроизводят, по сути, традиционные отношения, взаимодействия, формы организации труда и производства, свойственные даже досоветскому периоду истории. Отношения собственности в таких коллективах носят характер, казалось бы, уже преодоленный. Производственные фонды, используемые оснастка, оборудование, техника сформирована на долевых, паевых началах. В этих коллективах, как правило, трудятся близкие родственники, знакомые, соседи, в силу чего отношения носят

патриархальный характер. Часть этих коллективов образована из недолго просуществовавших в конце 1980-х годов кооперативов. Таким образом, коллективы переходного типа действительно по многим не внешним, а внутренним, сущностным, составляющим близки коллективам традиционным.

В-третьих, были определенные основания для выделения коллективов современного типа. Они представляли собой действительно качественно новые социальные образования. Прежде всего, речь идет о форме собственности: многие из вновь созданных коллективов – это частные фирмы, компании, либо такие акционерные предприятия, основной пакет акций которых принадлежит одному лицу или очень немногим индивидам. Эти коллективы, если сравнивать с прежними, традиционными, имеют чаще всего весьма ограниченную численность персонала. В новых коллективах сотрудники, как правило, должны быть многофункциональными в силу разных обстоятельств, на которых мы в дальнейшем остановимся, совмещать разные обязанности.

Главное, что отличало новые коллективы от прежних, наряду с наличием сложившихся принципиально иных отношений собственности, и что связано с этой кардинальной переменной – это новые формы социального неравенства в них, связанные с кардинальным изменением характера наемного труда. В частности, это означает, что иерархия взаимодействий в таких коллективах разворачивается не просто по обычной вертикали «начальник – подчиненный», а по направлению «начальник, он же владелец или совладелец – подчиненный, наемный работник».

В то же время произошедшая за минувшие двадцать лет естественная ротация сотрудников во всех коллективах, а значит и изменения в массовом сознании, восприятии социальной среды все большим числом работников во многом изменили облик коллективов с точки зрения определенной системы связей, взаимодействий, господствующих ценностных предпочтений и т.п. Это означает, что не только существенные перемены в отношениях собственности модифицировали производственные коллективы, но и работники новой генерации

привнесли в коллективы иную социально-психологическую атмосферу, не свойственную этим социальным организациям в прежнее время. Таким образом, произошло определенное нивелирование различий производственных коллективов, они все больше превращаются в сугубо деятельностные организации, которые все в большей мере характеризуют рыночную матрицу связей и зависимостей. Такая ситуация фиксировалась автором и в ходе своего рода включенного наблюдения за жизнедеятельностью коллектива завода «Янтарь», и в результате эмпирического исследования, проведенного в данном коллективе, а также в коллективе предприятия «Автотор».

В параграфе 1.3. «Основные проблемы социального управления коллективами в современных условиях» отмечается наличие существенных несоответствий в регулировании социальных процессов в производственных коллективах. Менеджмент предприятий зачастую не учитывает изменения в положении работников на производстве. Социальное управление в настоящее время не может опираться на существовавшие прежде многочисленные органы коллективов (посты народного контроля, товарищеские суды и т.п.). Кроме этого достаточно жесткие условия рыночных отношений во многом разрушили прежние солидаристские связи и взаимодействия, породили новые линии конфликтов в коллективах, обозначили внутриколлективную конкуренцию. На эффективности социального управления не может не сказываться недостаточное внимание совершенствованию производственной инфраструктуры, изношенность оборудования, технологическая отсталость многих производств, многочисленные нарушения технологической дисциплины. Указанные обстоятельства порождают ситуацию недоверия к системе управления в целом, к конкретным управленцам, в коллективах распространяются настроения апатичного отношения к происходящему, возникает циничное отчуждение, замкнутость людей в кругу сугубо локальных забот. Неблагоприятны в некоторых аспектах условия внешней среды, что выражается в немалом криминальном давлении на все происходящее в коллективах.

Многочисленные исследования фиксируют, что в системе управления на современном производстве превалирует утилитарный, сугубо экономический подход, когда финансовая выгода понимается как единственный показатель эффективности производственной деятельности. Часто поэтому можно заметить своеобразный шантаж работников со стороны производственного менеджмента, когда им в условиях безработицы предъявляются либо завышенные, либо незаконные требования, не говоря уже о заниженной заработной плате. Неблагоприятна и микросреда, которая порождает новые поколения работников. В ней отмечается значительная доля тех, кто злоупотребляет спиртными напитками, одновременно заметно снизилась доля тех, кто уверен в завтрашнем дне, кто готов проявить трудовую солидарность, поддержку товарищам по работе. В целом низкая эффективность современной системы социального управления коллективами выражается в значительном числе нарушений трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка, снижении заинтересованности многих работников в высокопроизводительном труде, в определенной их дезадаптации, что можно охарактеризовать как своеобразную трудовую аномию. Исследование, проведенное автором, показывает, что до 20 % опрошенных на заводе «Янтарь» отмечает частые и существенные нарушения производственной дисциплины, факты пьянства даже в рабочее время. На предприятии «Автотор» таких нарушений отмечается существенно меньше.

В главе 2 «Современное состояние и пути совершенствования социального управления коллективами» показано функционирование системы социального управления в современных коллективах, в том числе на примере двух акционерных обществ.

В параграфе 2.1. «Предприятия «Янтарь» и «Автотор»: социологический анализ практики социального управления» кратко дается характеристика функционирования этих производственных предприятий, отмечается существенное различие в порядке и условиях их создания и современной трансформации. Завод «Янтарь», например, является одним

из старейших предприятий области, он производит военные и гражданские корабли. Завод смог преодолеть значительный спад производства, который фиксировался в начале-середине 1990-х годов, во многом восстановил социальную инфраструктуру. Что касается предприятия «Автотор», то оно возникло в середине 1990-х годов на основе так называемой «отверточной технологии» для сборки автомобилей иностранных марок. В последнее время это предприятие стремится максимально развить собственное производство, что позволит и после окончания срока действия льготных таможенных и иных условий, предусмотренных законом о свободной экономической зоне в регионе.

Проведенное автором на указанных предприятиях социологическое исследование позволило зафиксировать уровень социального управления коллективами, те проблемы, которые еще существуют в сфере регуляции социальными процессами на современном производстве. Во-первых, исследование показало, что на предприятиях сложилась достаточно благоприятная социальная обстановка, что, естественно, способствует социальному управлению коллективами. Несмотря на известные конфликтные ситуации, треть респондентов на заводе «Янтарь» (33,8 %) и более половины (50,7 %) на «Автоторе» считают свои микроколлективы (участок, бригада) дружными, в которых при возникновении неких трудностей всегда фиксируется готовность к взаимной помощи, выручки. Во-вторых, работники считают необходимым в решении проблем социального развития коллектива полнее развивать самоуправленческие начала, в большей мере опираться на его внутренние социальные резервы. Почти треть опрошенных (30,5 % на «Янтаре» и 27,1 % на «Автоторе») считают необходимым развивать самостоятельные начала. Работники высказываются и в пользу существования конкретных органов самоуправления. Так, с разной степенью уверенности о необходимости на производстве профсоюзной организации, совета трудового коллектива и т.п. органов рабочего самоуправления высказалось более 91 % опрошенных на «Янтаре» и практически все опрошенные на «Автоторе». Работники достаточно критично оценивают уровень менеджмента на своих

предприятиях, в том числе и систему социального управления. Об этом косвенно свидетельствуют те претензии, которые высказывают работники в адрес менеджмента работники предприятий. Чуть более трети респондентов на «Янтаре» (34 %) в оценке степени доверия, которым пользуются руководители предприятия, посчитали необходимым отметить позицию «в целом не пользуются». На «Автоторе» таких критически настроенных работников меньше, но все же примерно каждый пятый (21,4 %) отметил, что руководители предприятия не пользуются доверием. Исследование выявило сохраняющуюся немалую долю патерналистских настроений, что, на наш взгляд, в современных условиях является не столько ностальгической инерцией сознания, сколько, по всей видимости, необходимостью в условиях специфично российских рыночных отношений. Об уровне социального управления свидетельствуют и оценки своей осведомленности о делах коллективов, которые дали респонденты. На заводе «Янтарь» до трети опрошенных (33,9 %) считают, что информации о жизни коллектива им недостает, многое они узнают поздно или вообще не узнают. Примерно каждый пятый (25,5 %) считает, что все еще много слухов, сплетен, а достоверной информации не хватает. На «Автоторе» таких меньше: 27,1 % посетовали, что информации о жизни коллектива им не хватает, а каждый пятый (21,4 %) пожаловался на распространение домыслов и слухов вместо необходимых сведений о жизни своего коллектива.

В определенном смысле можно утверждать, что если и не результирующим показателем качества социального управления коллективами, то все же в какой-то степени важным его критерием является трудовая дисциплина, возможность самого коллектива оказывать влияние на ее поддержание. При этом данные по предприятиям разительно отличаются, если на «Янтаре» более 25 % опрошенных отметили наличие частых нарушений дисциплины, то на «Автоторе» таких оказалось чуть более 5,5 %. С одной стороны, это свидетельствует о существенном различии в производственных технологиях данных коллективов, требующих разных навыков, квалификации и т.п. С другой стороны, эти

данные показали необходимость дальнейших исследований социальных процессов в коллективах.

В параграфе 2.2. «Социальные технологии как инновационный способ социального управления коллективами» отмечается, что в современных условиях необходимо переходить к социально технологическим способам социального управления. При этом дается теоретический анализ самой категории «социальная технология», подчеркивается, что социальные технологии представляют собой конкретную форму технологизации социальных взаимодействий, решения наиболее актуальных проблем развития любой социальной организации. Автор рассматривает социальную технологию как доведенную до операционального уровня научно обоснованную последовательность действий субъекта воздействия (в нашем случае – руководство производственного коллектива, его отдельных подразделений) с целью исключения дисфункций, ведущих к потере социальности, а также достижения наиболее эффективных результатов деятельности социальной системы, повышение уровня ее субъектности.

На основе вторичного анализа данных многочисленных исследований, а также социологического исследования, проведенного автором на предприятиях «Янтарь» и «Автотор» можно констатировать, что факты применения социальных технологий немногочисленны, можно сказать, единичны. Причины такого отношения состоят в следующем. Во-первых, недостаточно внимания уделяется разработке самих технологий, доведению общетеоретических положений, рекомендаций, получаемых социологами, социальными психологами, до внедренческого уровня. Во-вторых, неготовность в настоящее время использовать социальные технологии значительной части руководителей этих коллективов, структурных подразделений в них, а также активистов профсоюзного движения, руководителей других возможных общественных формирований. В-третьих, отсутствует в настоящее время разработанные курсы, которые могли бы преподаваться в высших учебных заведениях, а

также в ходе курсовой переподготовки и повышения квалификации руководителей.

Автор на основе предшествующего анализа, обращения к имеющейся теории и практике социально-технологического вмешательства в социальную ситуацию в коллективах предлагает несколько конкретных технологий, обеспечивающих социальное развитие производственных коллективов. Во-первых, это социальная технология «Малое социальное партнерство». Суть такого партнерства может быть представлена следующим образом. Также как и в глобальном партнерстве, в локальном присутствует три стороны. Это работодатель, в данном случае в лице топ-менеджмента предприятия (директор, его заместители). Вторая сторона системы партнерства – это работники, представленные советом трудового коллектива, состоящим из руководителей профсоюзной организации, а также тех сотрудников, которые не являются членами профессиональных союзов. Третья сторона такого локального партнерства отличается от той, что принята в масштабе отрасли или даже экономики в целом. Это, по мнению автора, должны быть независимые эксперты, т.е. ученые, специалисты из числа социологов, психологов, конфликтологов. Все стороны партнерства подписывают и реализуют определенное соглашение, которое ни в коей мере не исключает существования других документов, например, коллективного договора, иных соглашений, предусмотренных трудовым законодательством. Во-вторых, социальная технология «Внимание молодым кадрам». Эта технология призвана обеспечить плавный переход в развитии коллектива от одной стадии развития к другой, обеспечить преемственность основных ценностных предпочтений в коллективе при постоянном внедрении новшеств. Эта технология может складываться из двух основных элементов. Один из них - опережающая адаптация молодых людей к требованиям современного производства, что необходимо с учетом недостаточной мотивации этой категории работников именно на производительный труд. Такая адаптация означает предварительную профессиональную ориентацию предполагаемых новичков производства, а значит соответствующие беседы в средних

учебных заведениях, в колледжах, вузах. Необходимо также создание специальной страницы на сайте предприятия, усиление внимания социальной рекламе своего производства, проведение частых дней открытых дверей, соответствующих дней молодежи и т.п. Опережающая адаптация предполагает также создание смешанных рабочих команд, в которые должны быть включены самые опытные рабочие, специалисты службы персонала. Кроме этого указанная технология предполагает также опережающую подготовку и переподготовку за счет предприятия молодых работников смежным профессиям и даже таким профессиям, которые могут быть и не востребованы в данное время на производстве. Тем самым указанная технология позволяет решить одну из основных задач социального развития коллектива, а именно, сопряжения общих интересов (предприятия в целом) и частных интересов (конкретного работника). Еще одна предлагаемая технология - «Социальное самоуправление». Проведенное исследование показало, что в коллективе достаточно сильно стремление к развитию самоуправленческих начал. Имеющийся к настоящему времени опыт рабочего самоуправления предполагает, в частности, создание так называемых рабочих команд. Основное предназначение этих малых социальных групп, заключается в обеспечении устойчивого и качественного производственного процесса. Существо данной технологии можно представить следующей последовательностью совместной деятельности администрации предприятия и профсоюзной организации, с подключением совета молодежи и всех тех, кто по разным причинам не является членом профсоюза. Первым шагом может быть отслеживание группового мнения относительно основного направления усилий по социальному развитию коллектива. Второй шаг - фиксация уровня социального взаимодействия, наличия предпосылок для перерастания конфликтов в их опасные формы. Для этого можно использовать стандартные методики социологических опросов, что может и не всегда востребовать работу профессионального социолога.

В Заключении представлен ряд выводов обобщающего характера, касающихся вопросов, освещенных в главах и параграфах диссертации, сформулированы предложения.

По теме диссертационного исследования опубликованы следующие работы:

Монография:

1. Чудинов А.А., Чаплыгин А.А. Управление конфликтами в современном производственном коллективе. [Текст] М.: Изд-во СГУ, 2011. 212 с. (13,25 у.п.л.)

Статьи, опубликованные в изданиях, входящих в перечень ВАК Министерства образования и науки Российской Федерации:

2. Чудинов А.А., Кривошеев В.В. Социальное управление современным трудовым коллективом: итоги социологического исследования на судостроительном заводе «Янтарь». [Текст] // Вестник Балтийского федерального университета им. И. Канта. Вып. 6: Сер. Гуманитарные науки, 2011. – Калининград: Изд-во БФУ им. И. Канта. (С. 115-122). 0,5 п.л.

3. Чудинов А.А. Современный производственный коллектив: потенциал социального самоуправления [Текст] // Человек и труд. 2012, № 1. (С.66-68). 0,5 п.л.

Статьи, опубликованные в других изданиях:

4. Чудинов А.А., Кривошеев В.В., Производственные коллективы нового типа: некоторые аспекты социального управления. [Текст] // Балтийский экономический журнал. 2011, № 1 (5) (С.178-189). 0,5 п.л.

5. Чудинов А.А. Современный производственный коллектив: идея малого социального партнерства [Текст] // Государственная и муниципальная служба: состояние, опыт, пути дальнейшего совершенствования: Сборник статей научно-практ.конф. – Калининград: Балтийский институт экономики и финансов, 2012. (С.96-103) 0,5 п.л.

Чудинов Александр Александрович

Автореферат диссертации на соискание учёной степени
социологических наук

Социальное управление современными производственными коллективами
(на примере ООО «Янтарь» и «Автотор»)

Подписано в печать 26 апреля 2012 г. Заказ №1457/12

Объем 1,4 п.л. Тираж 100 экз.

Отпечатано в типографии «Графика-М Балтия».

236000 г.Калининград, ул. Кирова, 1