

На правах рукописи
УДК:316.3,

Орлов Сергей Юрьевич

**СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ
КОНВЕРСИОННЫХ ПРОЦЕССОВ**

(на примере градообразующих предприятий военно-промышленного комплекса г. Северодвинска)

Специальность 22.00.04 - социальная структура,
социальные институты и процессы

АВТОРЕФЕРАТ

Диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Санкт-Петербург - 2004



Работа выполнена на кафедре философии и социологии
Санкт-Петербургского государственного морского технического
университета

Научный руководители

доктор философских наук, профессор,
зав. кафедрой философии и социологии
СПбМТУ
Солдатов Александр Васильевич

Официальные оппоненты:

доктор социологических наук, профессор,
зав. кафедрой прикладной социологии СпбГУ
Овсянников Василий Григорьевич

кандидат философских наук, доцент
кафедры
социологии РГПУ им. А. И. Герцена
Быстрянцев Сергей Борисович

Ведущая организация:

Северо-западная академия государственной службы

Защита состоится «12» марта 2004 г. в «16» часов на заседании Диссертационного совета Д.212.199.15 по защите диссертаций на соискание ученых степеней доктора социологических и педагогических наук при Российском государственном педагогическом университете имени А. И. Герцена по адресу: 191186, Санкт - Петербург, наб. р. Мойки, д. 48, корп. 20, ауд. 212.

С диссертацией можно ознакомиться в читальном зале библиотеки Российского государственного педагогического университета им. А И. Герцена

Автореферат разослан «6» февраля 2004г

Ученый секретарь Диссертационного совета
кандидат философских наук, доцент



В.Б. КосицЫн

Общая характеристика диссертации

. В настоящее время, начавшись давно, продолжает серьезно меняться отношение к главной производительной силе общества, субъекту производства - человеку труда. Роль человека особенно в новых экономических условиях неуклонно возрастает. За последнее десятилетие Россия пережила немало различных экономических, политических и социальных перемен. Вот уже почти 10 лет в центре внимания экономистов, политиков разного уровня и руководителей военных предприятий стоит проблема последствий конверсионных процессов. Кардинальные изменения военно-промышленного комплекса в России неизбежно отражаются на состояниях работников и обуславливают острую необходимость решения целого комплекса социальных вопросов, в частности их адаптации ко всему новому, ставят во главу ряд вопросов, среди которых проблемы адаптации к новым условиям, потребностей и мотивов работников, их управления и др.

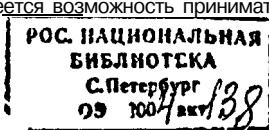
Изучение социальных последствий влияния конверсии в первую очередь на работника является сегодня актуальным.

Актуальность темы диссертационной работы определяется необходимостью более глубокого изучения социологических аспектов новых рыночных отношений в целом и конверсионных процессов на отечественных предприятиях. За время рыночных реформ в России в наш лексикон, особенно в крупных градообразующих предприятиях военно-промышленного комплекса прочно вошло и закрепилось понятие «конверсия». Рыночные отношения неизбежно проникают во все сферы жизни российского общества, граждане которого вынуждены осваивать жизнедеятельность по законам рынка. Именно с этими процессами связывается очередной этап в новейшей истории России. Социологический взгляд на конверсию, ее социальные последствия на примере конкретного оборонного предприятия - ключевая тема диссертационной работы.

Достаточно вспомнить удельный вес градообразующих предприятий оборонного комплекса в нашей экономике. В условиях трудного и противоречивого развития, нестабильности во всех сферах жизнедеятельности, когда остро вставал вопрос о выживании предприятий военно-промышленного комплекса, предприятиям ВПК невозможно было сохраниться не развиваясь, что реально находило отражение в процессах конверсии.

В настоящее время отмечается повсеместная тенденция возрастания роли социологии, включая прикладную ее структуру, в самых разных сферах нашей жизни, в том числе экономической, политической, социальной и т.д., чего нельзя сказать о большинстве производственных предприятий гражданского и оборонного профиля. По нашим данным, социологические службы в их первоначальном виде сохранились сегодня лишь на некоторых крупных производственных предприятиях и объединениях. Примером такого рода служит социологическая служба ФГУП ПО «Севмаш» Северодвинска, одного из

Северодвинск с населением 230 тысяч человек расположен в 35 км к западу от Архангельска при впадении реки Северная Двина в Белое море. Северодвинск связан с центром России, городами Москвой, Санкт-Петербургом, Республикой Коми и Тимано-Печорской нефтегазоносной провинцией через крупнейший транспортный узел Севера - город Архангельск. Через морской порт Архангельск имеется возможность принимать



крупнейших оборонных предприятий России и, без преувеличения, всего мира

Степень изученности проблемы.

Разработок, касающихся комплексного социологического анализа социальных последствий конверсионных процессов, в настоящее время недостаточно, что и требует дальнейшее их изучение. Вопросами экономических и, отчасти социальных последствий конверсии, занимались у нас, главным образом, экономисты. Принципиально новый подход к управлению малой и средней социальными системами предложили Ф. Тейлор, А. Файоль, Г. Эмерсон и др. Идеи научного управления в нашей стране в 1920-1930 годы успешно развивали А.А. Богданов, А.К. Гастев, П.М. Керженцев и др. С 1990-х гг. теоретики и практики начинают уделять внимание социальным аспектам управления, связывая будущее организаций с субъектами процесса управления.

Широко доступная аналитическая информации о социологических аспектах конверсионных процессов пока отсутствует в отечественной научной литературе. Комплексные социологические исследования, рассматривающие истоки, настоящее и будущее этого явления, ранее, практически, нигде не проводились. В диссертационной работе автор стремился восполнить этот пробел, организуя проведение комплексных социологических исследования социальных последствий конверсионных процессов на базе крупного судостроительного предприятия оборонного комплекса Северодвинска, где сохранилась и, все эти годы продолжала работать социологическая служба.

Объектом диссертационного исследования являются социологические аспекты конверсионных процессов. В качестве предмета исследования выбраны сущностные аспекты развития социальных последствий конверсии на предприятиях ВПК России.

Теоретическая и практическая значимость работы состоит во введении в исследовательское поле данных отечественных и зарубежных исследований по проблемам конверсии и организационного развития современных предприятий, в систематизации и классификации концепций управления социальным развитием современных промышленных предприятий оборонного комплекса в условиях конверсии.

Цель и задачи исследования

Целью диссертационного исследования является социологический анализ сущности и содержания процесса управления современного промышленного предприятия в условиях конверсии, на примере замеров уровня, характера, источников адаптации, социальной напряженности и других параметров конверсионных процессов, проводимых на протяжении 10 последних лет социологической службой ФГУП ПО «Севмашпредприятие» *

и отправлять грузы в любую точку планеты. К собственным причалам Северодвинска могут швартоваться суда под флагами любых государств

* Основанный в 1939 году, Севмаш успешно строил линкоры, морские охотники, эсминцы, крейсера, дизельные подводные лодки и транспортные суда. С 1954 года и по настоящее время Севмаш строит атомные подводные лодки различных классов и назначений, обеспечивающие безопасность страны. Всего построено более 120 атомных подводных лодок в том числе с корпусами из титановых сплавов. Общая численность работающих на предприятии составляет почти 30 тысяч человек.

Уникальность, специфика конверсии именно на данном предприятии обусловлена многими факторами, в числе которых возможности социологической службы предприятия на протяжении многих лет лонгитюдно наблюдать конверсионные процессы и их социальные последствия изнутри, непосредственно на оборонном предприятии.

Параллельно мы ставили цель рассмотреть изменения структуры потребностей и мотивов, а также процессы вторичной адаптации субъектов производственного процесса в условиях конверсии. В соответствии с поставленными **целями** нами решены следующие **задачи**: проведен социологический анализ основных концепций управления развитием промышленного предприятия, как элемента социальной системы; выявлены основные тенденции в социальном развитии промышленных предприятий оборонного комплекса в условиях конверсии, являющихся подсистемой экономической и социальной систем общества.

Материалы диссертационного исследования могут быть использованы оборонными предприятиями при разработке конкретных мер по управлению социальными последствиями конверсионных процессов. Они могут найти применение при чтении курсов социологии, социологии организаций, промышленной социальной психологии, спецкурса по теории и практике лидерства. Полученные результаты могут оказать помощь административно-управленческому персоналу промышленных предприятий, послужить основой для дальнейшего исследования в области социальных последствий конверсионных процессов.

Проведенное нами исследование позволяет существенно уточнить и дополнить теоретическую базу изменений современной производственной организации военно-промышленного комплекса в условиях конверсии, на примере конкретного предприятия выявить пути повышения эффективности управления производственной организации оборонного комплекса, когда он функционирует в условиях изменяющихся политических, экономических и социальных параметров внешней и внутренней среды.

Методологическая основа исследования

При исследовании заявленной темы в качестве методологии мы использовали системный анализ, который предполагает целостное изучение систем, разных масштабов, а также современные теории развития социальных организаций. Нами был широко использован метод статистического анализа различных документов (нормативные акты по судостроению, решения дирекции и общественных организаций, хроника забастовочного движения и др.). В качестве эмпирической основы использовались результаты социологических исследований, проведенных социологической службой предприятия. В том числе результаты лонгитюдного социологического исследования конверсионных процессов предприятия на протяжении длительного периода.

Научная новизна определяется целью и задачами исследования. В диссертационном исследовании использованы материалы, полученные, на протяжении 10 лет социологической службой предприятия. Впервые опробована и отработана методика комплексного анализа социальных последствий конверсионных процессов градообразующих предприятий. Полученные материалы, а также критический анализ публикаций по данному вопросу, позволили

внести научную новизну в методологию исследования социальных последствий конверсионных процессов

на основе определения технико-экономических ресурсов одного из современных градообразующих предприятий оборонного комплекса раскрыт его специфический социальный комплекс, выделены и охарактеризованы основные группы концепций развития современного оборонного предприятия (технократические, социотехнические, ценностные, личностно - ориентированные),
охарактеризованы преобладающие тенденции в социальном развитии предприятий ВПК в условиях конверсии военного производства, выявлены сущностные характеристики производственной организации оборонно промышленного комплекса как особой формы социальной организации в условиях конверсии,
на основе лонгитюдного социологического исследования, социологической службой ФГУП ПО «Севмаш» предложен механизм возможного управления развитием социальных последствий конверсии производственного градообразующего предприятия оборонного комплекса;

даны рекомендации по учету объективных факторов социальных последствий процессов конверсии;

выделены, социологические особенности проблемы вторичной адаптации, потребностей и мотивов субъектов производственного процесса,

введены в научный оборот и проанализированы не переводившиеся ранее материалы исследований зарубежных авторов по проблемам конверсии, управления, мотивации, вторичной адаптации и развития субъектов производственного процесса в условиях конверсии

Апробация работы. Структура работы. Объем работы

Основные положения и выводы диссертационного исследования нашли отражения в выступлениях автора в Администрации Архангельской области и Северодвинска, на научных конференциях в Севмаштвузе филиале Санкт-Петербургского государственного морского технического университета (1999, 2001), Северодвинском филиале Поморского государственного университета (2001), Северодвинском отделении Ломоносовского фонда (2002) и публикациях по данной проблеме (1999-2002 годы) Эмпирической базой послужило лонгитюдное социологическое исследование процессов конверсии на предприятиях, оборонного комплекса Северодвинска в 1993-2001 гг. Апробация исследования прошла на кафедре философии и социологии Санкт-Петербургского государственного морского технического университета

Исследование включает введение, две главы, состоящие из 3 параграфов каждая, заключения, списка изученной и использованной литературы и приложения. Общий объем диссертации вместе с приложением составляет 180 страниц

На защиту выносятся следующие положения

1. Совершенствование управления организацией и предприятием, оборонным в частности, представляется нам важным фактором

- эффективности преобразований, продолжающихся во всех сферах современного российского общества.
2. Исходя из развития частного случая организации - градообразующих предприятий военно-промышленного комплекса, предполагается обоснованный перенос закономерностей развития социальной организации на ее конкретное воплощение - предприятие, а в данном случае, предприятие оборонного комплекса. Социологический анализ управления развитием производственной организации ВПК предполагает рассмотрение ее не как содержащей в себе самой причины своего существования и изменений, а как открытой подсистемы современного общества.
 3. В центре проведенного нами анализа процесса управления развитием современного оборонного предприятия стоит главным вопросом о человеке, его адаптации к изменяющейся внешней среде, его потребностях и мотивах в условиях резкой смены окружающей политической, экономической и социальной обстановки.
 4. Субъектом процесса развития во многих современных подходах выступают только руководители разного уровня, что не совсем корректно по отношению к другим участникам, без которых нет не только развития, но и самой организации. В качестве субъектов здесь выступают работники структурных подразделений предприятия, мастера, а также многочисленная армия рядовых работников (включая специалистов, служащих и другие категории работающих). Их развитие, включая развитие потребностей, мотивации, ценностных ориентаций представляется нам основным фактором развития современной производственной организации (градообразующего предприятия военно-промышленного комплекса.).
 5. В современном российском обществе особую роль играют градообразующие организации военно-промышленного комплекса. Достаточно вспомнить удельный вес градообразующих предприятий оборонного комплекса в нашей экономике. В условиях трудного и противоречивого развития, нестабильности во всех сферах жизнедеятельности, когда остро встает вопрос о выживании предприятий военно-промышленного комплекса и их субъектов, им невозможно сохраниться не развиваясь, что реально находит отражение и в процессах конверсии.
 6. Процесс развития организаций в сфере предприятий оборонного комплекса имеет свои особенности. Встречаются как объективные трудности в становлении предприятий оборонного комплекса нового типа и системы управления ими, так и субъективные трудности. Управление развитием различных сторон организации предприятий ВПК, работающих в условиях конверсии, рассматривается нами как неизбежная и необходимая составляющая процесса развития современного российского общества и социального управления вообще.
 7. Производственные организации (особенно крупные и военной направленности) и, как показало наше исследование градообразующие, традиционно считаются самыми консервативными составляющими социальных систем.

8. Мы показали, как на протяжении последних 9 лет, меняется, порой, весьма радикально, оценка некоторых факторов производственной обстановки, затронули изменения процессов мотивации и вторичной адаптации работников. Современные градообразующие оборонные предприятия (на примере ФГУП ПО «Севмаш» Северодвинска), их службы могут и должны учитывать эти неизбежные изменения.
9. В основу предлагаемого в настоящей работе изменения производственной организации военно-промышленного комплекса в условиях конверсии, нами положен мониторинг внешних и внутренних факторов, осуществляемый с успехом, в части внутренних и внешних социальных факторов, социологической службой предприятия, что мы и постарались показать Мониторинг внешней и внутренней среды, и их возможных изменений, соотнесение их с потребностями самой организации и ее членов, позволяет представить производственную организацию как целостную систему, находящуюся в тесной взаимосвязи с другими социальными системами, например с городом, особенно, если мы говорим о градообразующем предприятии.
10. В современных условиях специалистам-практикам как никогда необходим синтез основных положений разных подходов к управлению развитием. При проведении неизбежных организационных изменений в условиях конверсии следует учитывать психологические особенности работников, их поведение перед лицом предстоящих изменений и антиинновационные реакции противников.
11. Социологическая служба предприятия рассматривается нами как необходимая и достаточно важная составляющая процесса управления крупным оборонным промышленным предприятием в условиях конверсии.

Основное содержание диссертации. Во введении обосновывается выбор темы исследования, его актуальность и научная новизна, показана степень разработанности проблемы исследования конверсии в отечественной науке и, особенно в социологии.

Первая глава "Концептуальные основы управления развитием градообразующих предприятий ВПК в условиях конверсии военного производства". В первом параграфе - «Теоретико-методологическое обоснование социологического исследования управления конверсионными процессами» подробно рассмотрено социологическое содержание основных используемых понятий: организационное развитие, конверсия, конверсионные процессы, управление конверсионными процессами, мотивация и вторичная адаптация.

На наш взгляд, не всякое сокращение военного производства вследствие уменьшения заказов Министерства обороны, вызывает конверсию военного производства. Главное условия наличия конверсии оборонного производства - высвобождение ресурсов, которые могут быть использованы в гражданском производстве, а сам процесс конверсии представляет собой использование высвобожденных трудовых, материальных и финансовых ресурсов в сфере гражданского производства. В более узком смысле это изменение структуры и

номенклатуры продукции на предприятиях ВПК¹. В действующем федеральном законе РФ «О конверсии оборонной промышленности в Российской Федерации» в определении конверсируемого предприятия выделены два неразрывно связанных признака конверсии, а именно: сокращение (прекращение) научной или производственной деятельности для нужд обороны и второе — осуществление мероприятий по выпуску гражданской продукции.

Тезис о широкомасштабной конверсии у нас впервые выдвинут М.С.Горбачевым на сессии ООН в конце 1988 г. Этот шаг оказался совершенно неожиданным для ряда министерств оборонного комплекса, не говоря о конкретных промышленных предприятиях. Как следствие, уже в начале 1989 г. произошло существенное (10-15 %) сокращение ассигнований на обороно, что заставило руководство военно-промышленного комплекса, мягко говоря, сильно скорректировать программы работ по многим направлениям.

Это неожиданное заявление политического лидера СССР об отсутствии у России внешних врагов являлось не только чисто ситуативным тезисом, оно существенно повлияло и на тип предлагаемых конверсионных программ.

Сложившиеся в оборонном комплексе производственные отношения, тип управления (принятие решений), информационный режим (в частности, режим секретности и др.), формы социальной и производственной мобильности, инновационный порядок оказались совершенно неэффективными для новых внешних и внутренних условий. Тип производственных отношений, сложившихся в милитаризированном производстве, реально очень негативно сказывался на формировании современных технологических структур.

Укажем, что в тот период в оборонном секторе СССР по официальной статистике было занято не менее 11-12 млн. человек, а доля ВПК в валовом национальном продукте 1990 года составляла 8%. Однако мы не находим ни одного иностранного эксперта, который поддерживал бы эту официальную информацию. Все сомневаются и понимают, что эта цифра существенно занижена, и реально речь может идти о 25-30 % валового национального продукта (ВНП)².

Далее нами рассмотрено используемое ключевое понятие адаптации. Понятие «адаптация» (от латинского *adaptation* - приспособливание) широко используется в естественных, общественных и технических науках. Ряд психологов и социологов, а также наши данные, основанные на эмпирических исследованиях, показывают, что ускоренная адаптация работников наступает не сразу, а по достижении ими трудового стажа выше пяти лет. Имеющиеся данные говорят о том, что производственная адаптация личности и ее адаптация к условиям городской жизни тесно взаимосвязаны. Процесс такой адаптации осуществляется более эффективно в случае первых успехов работника в труде, с одной стороны, и при наличии достаточно хороших культурно-бытовых условий его жизни в городе, с другой стороны.

В качестве специфических факторов организационной среды, на которые автор делает акцент, выступают заработная плата и другие факторы производственной среды, существенно влияющие на процесс адаптации в органи-

¹ Фомин Е П. Экономические основы конверсии предприятий оборонно-промышленного комплекса СПб : Изд-во СПб университета экономики и финансов, 1996. С. 49.

² Щедровицкий П Г. Проблематика конверсии в СССР. М , 1991. С. 4.

зации Нельзя не отметить и такой фактор, лежащий за пределами организации, как уровень занятости на рынке труда региона

По всем этим и другим критериям с успехом, по нашему мнению, можно судить и об адаптации в условиях конверсии

Во втором параграфе первой главы диссертации - «Историко-социологический анализ процессов конверсии за рубежом (на примере США) и на современном этапе развития России» нами проведен подробный историко-социологический анализ процессов конверсии за рубежом (на примере США) и на современном этапе развития России

Американские специалисты изначально воспринимали конверсию военно-го производства как чрезвычайно сложный процесс. Показательно, что в период второй мировой войны подготовка к конверсии в США на национальном уровне началась в 1943 году, за два года до ее окончания

Обращает внимание общая направленность всех проводимых мероприятий на сохранение, а по возможности, и приумножение инженерно - технического и вообще интеллектуального потенциала в ходе перепрофилирования военных предприятий. Особо пристальное внимание уделялось сохранению и рациональному использования квалифицированной рабочей силы (выделено автором). Но осуществление подобного варианта конверсии при всей его привлекательности в перспективе сопряжено с длительным сроком окупаемости капиталовложений и для успешного завершения требовалась безусловная поддержка со стороны правительства, причем не только предоставлением займов, но и дополнительными амортизационными и налоговыми льготами³. Эти данные показывают, что конверсия военного производства реально осуществляется только при значительной поддержке государства. Проиллюстрируем, как этот процесс происходит в США сегодня

После достаточно длительного периода реального сокращения вооружений сейчас есть все основания предположить остановку в области конверсии. Объективно она замедляется, и все меньше военных производств перестраивается на выпуск гражданской продукции. Специалисты Центра конверсии в Бонне утверждают, что США первыми взвинтили расходы на военные нужды и завели мощный двигатель машины вооружений. От США стараются не отставать и многие другие, в том числе европейские страны. Так, в 2002 г. расходы на военные цели за рубежом повысились на 4-5 процентов, и гонка вооружений достигла уровня 1992 г. И если эта тенденция будет продолжаться и дальше, то к 2010 г. мир перешагнет до сих пор исторически самый высокий пик вооружений периода холодной войны, который приходится на 1987 г.

Это подтверждается другими научными источниками, которые показывают, что после начала военных операций США в Афганистане Ираке оборонные предприятия и военные получили весьма существенные доходы

Нынешняя конверсия в России, широкомасштабно начавшись в 1990 г., по мнению большинства исследователей, начала осуществляться без научно разработанного плана, в отсутствие необходимых средств, поспешно. В итоге возникла реальная угроза раз渲а «оборонки» — важнейшей отрасли экономики, находившейся на мировом уровне технологических процессов, началось

³ Хруцкий В. Е. Конверсия и реконверсия военного производства в США // Экономика и организация 1990 №5 С 176

свертывание дефицитнейшей научноемкой продукции, **имели место потери опытных высококвалифицированных кадров, их депрофессионализация.**⁴ (выделено автором диссертации)

Уже в 2000 г. стало известно, что ФЦП "Реструктуризация и конверсия оборонной промышленности на 1998-2000 годы", на которую возлагались большие надежды по реальному реформированию ВПК, не была реализована - комплекс мероприятий, предусмотренный программой, был практически выполнен лишь на 30%

В связи с невыполнением данной программы к июлю 2000 г. была разработана новая федеральная целевая программа реформирования оборонно-промышленного комплекса. Суть новой программы - в масштабной реструктуризации оборонного комплекса на основе внутриотраслевой интеграции оборонных предприятий. Результатом интеграционных процессов в ВПК должно стать значительное внутриотраслевое укрупнение за счет формирования ограниченного числа системообразующих корпораций. Значительное количество подобных корпораций создается и в судостроительной промышленности

С 2002 г наметилась реальная тенденция на расширение состава действующих интегрированных структур ВПК. Это можно объяснить тем, что большинство из них станет основой для формирования системообразующих интегрированных структур, создание которых намечено новой программой "Реформирование и развитие ОПК (2002-2006 гг.)".

При этом следует отметить, что в ходе начавшейся реструктуризации ВПК государственные интересы неизбежно пересекаются с интересами новоиспеченных "военно-промышленных олигархов" - многие предприятия ВПК, подконтрольные крупному капиталу, в период 2002-2006 гг, неизбежно войдут в состав интегрированных структур, создание которых предусмотрено рассмотренными нами программами .

Такова сегодняшняя ситуация с военно-промышленным комплексом в нашей отечественной экономике.

В 3 параграфе первой главы **«Взаимовлияние внутренних и внешних факторов социального развития современного оборонного предприятия в условиях конверсии»** нами рассмотрено взаимовлияние внутренних и внешних факторов развития современного предприятия в условиях конверсии на примере ФГУП ПО «Севмашпредприятия» Северодвинска. Среди тенденций в развитии производственной организации большинством авторов выделяются автономизация, демократизация, информатизация, экологизация, политизация. Автономизация проявляется и на Западе, и в России, но есть и различия, прежде всего во взаимоотношениях производственных организаций с местными и федеральными органами управления в вопросах финансирования, внутренней политики и поддержки. Возьмем «Севмашпредприятие», которое, будучи градообразующим, вместе с другими оборонными предприятиями (сегодня это происходит во многом уже не так как раньше), реально находится на периферии городских проблем. Практически, оно, полностью избавившись от убыточной социальной инфраструктуры, включая жилищный

⁴ Силласте Г Г Конверсия социогендерный аспект//Социс 1993 №12 С 55

5 «Российское военное обозрение» (Сайт <http://www.vpk.ru> в интернете ноябрь 2003г)

сектор, ограничивает свое участие уплатой налогов в городской бюджет, перед которым (не по своей вине) имеет переходящую задолженность. При этом у рассматриваемых предприятий происходит довольно тесное сотрудничество с федеральными Министерствами и Агентствами по вопросам финансирования, внутренней политики и поддержки, а также администрацией области.

В настоящее время резко повышается требовательность, ко всем субъектам производственного процесса их профессионализму, профессиональным знаниям, навыкам и умениям. В этой связи на «Севмашпредприятии» весьма существенно изменилась не только численность, но и профессионально-квалификационная структура всего коллектива. Это же касается и профессионализма управленцев предприятия, часть из которых была вынуждена уйти, так и не адаптировавшись к новым экономическим условиям. В результате этого на многих должностях в цехах и отделах оказались новые специалисты, часто (и в основном) более молодые и более адаптивные работники.

Под демократизацией производственных организаций, прежде всего, понимается их открытость, прозрачность, использование многочисленных передовых технологий в управлении персоналом, функционирование социологических служб на принципиально новом уровне.⁶

Интернационализация производственных организаций проявляется в росте числа иностранных партнеров и контрагентов. На многих «выживших» в сложных экономических условиях предприятиях сегодня половина партнёров иностранцы. К примеру, на всех оборонных предприятиях Государственного российского центра атомного судостроения Северодвинска сегодня созданы специализированные службы внешнеэкономической деятельности и маркетинга. Среди партнеров военных предприятий Северодвинска, например, значатся организации из Голландии, Швеции, Китая, Индии, Англии, Финляндии, Норвегии и других стран дальнего и ближнего зарубежья, с которыми уже заключены выгодные контракты.

До недавнего времени в среде отечественных политиков и управленцев, возглавлявших территориальные органы власти, государственные производственные организации, особенно в градообразующих населенных пунктах, рассматривались как единственный и основной источник пополнения бюджета. Это приводило к определенному сращиванию городской власти и администрации предприятий, а многие городские проблемы решались в кабинете генерального директора. Сегодня ситуация изменилась, и в общем удельном весе предприятия ВПК уже не являются определяющими. Все формы собственности, включая негосударственные, вносят свою лепту в формирование бюджета. Для примера укажем, что доля предприятий ВПК Северодвинска медленно сокращается, уступая место предприятиям и организациям альтернативного сектора городской экономики. Стоит сказать, что это обстоятельство иногда приводит к конфликтам и противоречиям «оборонных предприятий» и администрации города. В Северодвинске с начала политической перестройки все действующие меры в той или иной степени оказались вовлечеными в это противоречие.

Производственные организации тесно связаны с конкуренцией в современном мире, которая порой бывает очень требовательной и жестокой. Об

⁵ Орлов С Ю. Опыт и проблемы организации социологической работы на предприятии // Тезисы отраслевого совещания УДК 658 387 1983. С. 50-54

этом можно судить и по численному росту службы безопасности предприятия. Создание этих служб обусловлено высокими государственными интересами, в частности тем, что дальнейшее развитие системы современных производственных оборонных предприятий оказывается способом экономической защиты наших национальных интересов.

Центральным звеном развития производственного предприятия мы полагаем гармоничное развитие субъектов всех уровней, начиная от рядового рабочего и кончая генеральным директором. Некоторые составляющие внутренних факторов, в решении которых, в числе прочих, может принять, и социологическая служба, подробно рассмотрены нами в первом параграфе **«Потребности, интересы и ценности субъектов производственного процесса как фактор управления конверсионными процессами»**² главы, называемой **«Потребности, интересы и адаптация субъектов производственного процесса как фактор управления конверсионными процессами современного оборонного предприятия»**.

Социологические исследования конверсионных процессов изучались и продолжают изучаться социологической службой ФГУП ПО «Севмаш» Северодвинска. Это отражено во втором параграфе второй главы **«Опыт лонгитюдного изучения динамики изменения потребностей, интересов и ценностей субъектов производственного процесса в условиях конверсии социологической службой ФГУП ПО «Севмашпредприятие»**.

Впервые социологическая служба на предприятии была создана в 1976 г., первоначально в составе 1 человека (психолога по образованию) и структурно находилась в составе бюро социалистического соревнования и социального планирования отдела научной организации труда и заработной платы. Приглашение специалистов такого редкого для предприятия профиля не было случайным явлением. Оно обусловлено появлением ряда директивных правительственные и партийных (КПСС) документов, а также интересом к социальному планированию, переживаемым в стране. **Отраслевая социологическая служба имелась, и в судостроении** (выделено автором), которая уже с 1980 г. регулярно (вплоть до 1989 г.) и в разных городах проводила съезды социологов, работающих в отрасли. Итогом деятельности социологов того времени были координационные планы социологической работы в отрасли. В них находили отражение исследования и работы заводских специалистов, а также отраслевой социологической службы в целом. Данные планы представляли собой комплекс мероприятий, направленных на выполнение Приказа Министерства № 372 «Об улучшении организации социологической работы в отрасли»⁸ и решение актуальных проблем трудовых коллективов отрасли главным образом за счет эффективного использования человеческого фактора производства. За рассмотренный период в социологической службе предприятия работало в разные периоды от 2 до 10 специалистов-социологов. Ими выполнено большое количество исследований и разработок, часть из

⁷ Координационный план социологической работы в отрасли на 1985-1990 гг. (Открытый на сегодняшний день служебный документ № 321 22-3413-85 1985)

⁸ Приказ Министерства № 372 от 21 июня 1984 г. «Об улучшении организации социологической работы в отрасли».

которых нашла отражение в публикациях автора диссертации, проработавшего в различных должностях в социологической службе предприятия, а в настоящее время работающего уже 12 лет ее руководителем.

Исследование динамики изменения потребностей, интересов и адаптации работников в условиях конверсии проводилось социологической службой с начала процессов конверсии (с 1994 г. на систематической основе.). Оно предусматривало комплексное использование ряда методик, направленных на учет изменения социальных показателей, в том числе, потребностей и интересов работающих, в рамках принятой методики по организации работы по повышению эффективности и качества труда на основе использования социально-психологических методов⁹.

Нами с успехом использовался метод фокус - группы, а также- количественные методы. Для дополнения собранной информации проводился сбор и анализ предложений по функционирующей на предприятии автоматизированной системе записи предложений трудящихся «Ваше мнение» с помощью специально разработанной системы контент- анализа.

В ходе лонгитюдного исследования на протяжении 9 лет, нами с успехом использовались все данные методы, а для представления результатов в форме, наглядно иллюстрирующей динамику положительных и отрицательных изменений на местах, использовалась таблица- мнемограмма.

Содержательный анализ обращений работников, поступающих по АСЗПТ, являлся важнейшим источником изучения общественного мнения, выявления «болевых точек» коллективов и социальных групп.

Важным направлением в социологическом исследовании по изучению социальных аспектов конверсии было использование качественных методов получения информации. К их числу мы относили выборочные стандартизованные интервью и фокус-группы.¹⁰ Сведениями, полученными этими методами, мы дополняли информацию, полученную из других рассмотренных источников.

Собранные по трем различным каналам социологические данные за 1993—2001 г. свидетельствуют об изменении в сторону ухудшения социальных показателей в связи с процессами существенного сокращения военного производства и вынужденного перехода на выпуск гражданской продукции на одном из градообразующих предприятий ГРЦАС города Северодвинска. В частности, мы отмечаем, что:

1. За период с 1993 по 2001 г. в оборонном комплексе города и в «Севмашпредприятии» изменилась в сторону ухудшения оценка следующих производственных и социальных факторов (по результатам социологических исследований): производительность труда, обеспеченность всем необходимым

Сподаренко В.Д, Орлов С.Ю., Меньшенина Г М Организация работы по повышению эффективности и качества труда производственных бригад на основе использования социально-психологических методов // Отраслевые методические рекомендации 321.161-2263-83 Херсон 1983.

** Под лонгитюдным исследованием (от английского longitude -долгота) - мы понимаем длительное и систематическое изучение одних и тех же объектов-испытуемых (метод «продольных» срезов). Организационно лонгитюдное исследование предполагает использование многих методов, в том числе и описанных нами.

¹⁰ Колбин ГА., Фросина И В. Фокус-группа на предприятии //Социс. 1999 № 4.

мым, оценка состояния нормирования, заработка плата, условия труда, трудовая и производственная дисциплина, взаимная помощь и требовательность, удовлетворенность трудом, (*по результатам исследований, проводимых с помощью использования метода фокус - групп*) производительность труда, обеспеченность всем необходимым, заработка плата, условия и охрана труда, трудовая и производственная дисциплина, удовлетворенность трудом, (*по результатам контент - анализа обращений по АСЗПТ*) уменьшилось количество обращений по вопросам совершенствования организации производства, уменьшилось количество обращений по вопросам снабжения в городе, увеличилось количество обращений по вопросам совершенствования трудовой дисциплины, увеличилось количество обращений по жилищным вопросам, значительно увеличилось количество обращений по вопросам улучшения условий труда, значительно увеличилось количество обращений по вопросам материального снабжения производства

Приведенные данные объективно показывают, что пик неудовлетворенности приходится на период 1993-1997 гг Согласно хронике забастовочного движения именно в этот период мы наблюдаем большее количество забастовок и акций протеста

2 Полученные результаты в целом согласуются с данными других научных источников, но, выполняемая социологической службой на регулярной основе оценка позволяет предусматривать и реально осуществлять серию организационных мероприятий, направленных на их корректировку

Предложенная методика социологической оценки социальных последствий конверсионных процессов является, на наш взгляд, оптимальной в условиях одного крупного, отдельно взятого оборонного предприятия Ее применение является в числе прочих непременным условием сохранения предприятием своего социального потенциала и может быть руководством для аналогичных градообразующих организаций ВПК России

В третьем параграфе второй главы «*Исследование вторичной адаптации и процессов мотивации работников в условиях конверсии*» про слежены процессы вторичной адаптации и мотивации работников «Севмаш-предприятия» в условиях конверсии Исследование проводилось в апреле 2001 г В результате исследования выяснилось, что понятие конверсии знакомо примерно одинаково 67,1 % мужчин и 69,2 % женщин 27 % мужчин и 26,2 % женщин считают, что конверсия это- прямая экономическая поддержка предприятий оборонного комплекса 5,9 % мужчин и 4,6 % женщин считают, что это вообще выпуск военной продукции

Положительную оценку проведения конверсии на СМП дали лишь 3,6 % мужчин и 1,5% женщин Ближайшая перспектива российского ВПК в целом оценивается большинством опрошенных негативно, большинство из них в ближайшее время ожидают ухудшения ситуации

В данном исследовании последствий конверсионных процессов были изучены и основные причины, побудившие изменить свое отношение к труду работников предприятия Среди них особо выделяются финансовые трудности отрасли в целом, так считают 66,7 % мужчин и 83,3 % женщин Есть основание предположить, что проблема финансового обеспечения стоит на первом месте и является побуждающим фактором в изменении отношения к трудовому процессу 72,2 % мужчин называют причиной, побуждающей изменить

отношение к труду именно конверсию. Они предполагают, что в процессе конверсии, начиная с 1989 г., не только не достигнуты позитивные результаты, но положение даже ухудшилось из-за падения профессионального уровня, деградации и оттока квалифицированных кадров. По мнению 20,8 % мужчин и 11,9 % женщин, в указанный период произошло ощутимое изменение такого интегрального показателя как удовлетворенность трудом. Интересный факт: лишь 4,8 % женщин считают, что во всем негативном виноваты конверсионные процессы на предприятии, глубинные причины этого явления они видят в другом.

Из представленных результатов видно, что преобладающее значение приобретает фактор материального вознаграждения: в структуре мотивов трудовой деятельности его удельный вес в 3 раза превышает следующий за ним мотив. У мужчин это уважение со стороны руководителя, у женщин - эмоциональное состояние. Возможность проявить творческое отношение к труду в настоящее время оценивается очень низко. В целом необходимо отметить, что происходят резкие изменения в духовных, интеллектуальных потребностях трудящихся. Больше половины рабочих вообще не посещают учреждения культуры. Сокращается посещаемость театров, кинотеатров, музеев. Без сомнения это вносит серьезные изменения в структуру мотивов и адаптации к труду работников. Логично, что в этих условиях происходит падение ценности и престижа честного труда на оборонном предприятии, и труд во многом теряет свою самоценность.

Гибкость производства при обновлении ассортимента выпускаемой продукции и других нововведений в значительной степени зависит от формирования на предприятии достаточно эластичной политики в использовании рабочей силы. Последнее обстоятельство достигается не только за счет организационно-технических мероприятий, повышающих устойчивость работника к меняющимся условиям, но чаще всего достигается определенным уровнем образовательной и специальной подготовки.

В результате проведенного исследования выяснилось следующее (укажем некоторые параметры):

1. Мужчины и женщины в процессе конверсии адаптируются примерно одинаково.

2. Исследование показало, что работники старших и отчасти самых младших возрастных групп труднее приспосабливаются к новым условиям труда, чем работники средних возрастных групп.

Исходя из наших результатов, можно считать, что вторичная адаптация рабочих к новым условиям труда проходит успешнее, если предприятие к ним готово. Исследование также показало, что среди мотивов трудовой деятельности в условиях конверсионных изменений преобладают краткосрочные цели и ценностные ориентации. Работники хотят получить желаемые блага уже сейчас, немедленно, в наиболее полном объёме, и отвергают возможность отсрочить их получение на относительно длительный срок. Приоритетным становится личный или групповой эгоизм. Мотивы общественного признания труда и участия в управлении производством занимают самые последние места среди побудительных причин трудовой деятельности работников.

Эффективность вторичной адаптации напрямую зависит от степени оптимальности управления производственной организацией в период подготовки и осуществления нововведений, от своевременного информирования работни-

ков о предстоящих нововведениях и выявлении наиболее значимых опасений, которые возникают у них в этой связи. На результат и успешность адаптации работника военно-промышленного комплекса, как показало исследование, влияет тот тип поведения, который он выбирает, и в соответствии с которым начинает приспосабливаться к новым условиям работы. Трудно рассчитывать на успех нововведения, если работники не осознают необходимости перемен, не вникают в их смысл и не проявляют готовности практически принять, осуществить нововведение

В работе мы показали, как на протяжении последних 9 лет, менялась, порой, весьма радикально, оценка некоторых факторов производственной обстановки, детально рассмотрены изменения процессов мотивации и вторичной адаптации работников. Современные градообразующие оборонные предприятия России могут и должны учитывать эти неизбежные изменения для более успешного прохождения конверсионных процессов и преодоления негативных социальных последствий.

Как показывает наша работа на одном из оборонных предприятий, фактор оптимальной комплексной интеграции в рынок является одним из основных условий всестороннего учета социальных последствий конверсионных процессов.

В качестве выводов диссертационного исследования предлагается конкретная модель работы социологической службы оборонного предприятия. Социологическая служба предприятия рассматривается нами как необходимая и достаточно важная составляющая процесса управления крупным оборонным промышленным предприятием,

В приложении к диссертации указаны подлинные документы, представляющие "интерес в свете рассматриваемой темы (анкеты, таблица-мнемограмма, документы хроники забастовочного движения, выписка из действующего положения о социологической службе предприятия и др.)

Рассмотренный в настоящей работе комплекс социальных проблем конверсионных процессов выдвигает ряд перспективных направлений- исследований в сфере управления современного предприятия ВПК:

- анализ новых потребностей и мотивов всех субъектов управления в изменяющихся условиях;
- дополнительное рассмотрение внешних и внутренних факторов развития производственной организации;
- анализ влияния развития самих объектов управления на развитие организации;
- выявление путей повышения эффективности управления современным градообразующим оборонным предприятием.

Частично рассмотренные факторы изучены нами в ходе настоящего диссертационного исследования.

Диссертант весьма признателен и благодарен профессору Северодвинского филиала СПбГМТУ Г.П. Монастырских за активную помощь и поддержку в подготовке диссертации.

Основные положения и результаты исследования изложены в следующих публикациях автора:

1. Орлов С Ю. , Шамес И.А. Проблемы организации социологической работы на предприятиях // Судостроительная промышленность. 1989. Вып.10. С. 23-27.

2. Орлов СЮ. Методика, техника и организация социологических исследований: Учебно-методическое пособие. Северодвинск: Изд-во РИО Севмаштзуза, 2000.2,1 П.Л
3. Орлов СЮ. Опыт и проблемы организации социологической работы на предприятии // Тезисы отраслевого совещания, УДК 658.387 с. 50-54 1983
4. Орлов С Ю. Социологические аспекты конверсии предприятий военно-промышленного комплекса // Экономика и управление. Проблемы. Вопросы. Предложения: Сб. ст. Северодвинск. Изд-во РИО Севмаштзуза, 2002. Вып. 1. С 51-58.
5. Орлов СЮ. Изменение потребностей субъектов производственного процесса в условиях конверсии //ХIII Ломоносовские чтения: Сборник научных трудов ЛГУ им. М.В. Ломоносова. Архангельск, 2001. С. 355-357
6. Орлов СЮ , Петухов А.С. Автоматизированная система телефонного опроса коллективов // Судостроительная промышленность. Вып. 10. 1989. УДК 316. С. 12-19.
7. Монастырских Г.П., Орлов СЮ. Эволюция политического режима в Современной России // Личность и власть в российской истории: Материалы межвузовской научно-теоретической конференции. 3-4 октября 1999. Северодвинск: РИО Севмаштзуза, 1999.
8. Сподаренко В Д., Орлов С.Ю., Меньшенина Г.М. Организация работы по повышению эффективности и качества труда производственных бригад на основе использования социально-психологических методов// Отраслевые методические рекомендации 321.161-2263-83 Херсон, 1983.

Подписано в печать 05.02.2004 г.

Формат 60x84 1/16

Усл. печ. л. 1.2. Тираж 100 экз.

Заказ № 56 •

Отпечатано в ООО «Издательство «ЛЕМА»
199034, Санкт-Петербург, В.О.. Средний пр.. д.24

■ - 3449