



На правах рукописи

МОЗОЛЕВА Наталья Владимировна

**ДИНАМИКА ЦЕННОСТЕЙ
В ПРОЦЕССЕ ФОРМИРОВАНИЯ
ТАМОЖЕННЫХ КОЛЛЕКТИВОВ**

**Специальность 22.00.06 – социология культуры,
духовной жизни**

АВТОРЕФЕРАТ

**диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук**



Ростов-на-Дону -2007

Работа выполнена в Педагогическом институте
ФГОУ ВПО «Южный федеральный университет»
на кафедре социальных коммуникаций и технологий

Научный руководитель

доктор социологических наук, профессор
Марченко Татьяна Александровна

Официальные оппоненты:

доктор философских наук, профессор

Камынин Иван Игнатьевич

ФГОУ ВПО «Южный федеральный университет»

доктор социологических наук, профессор

Шилкина Елена Леонидовна

ГОУ ВПО «Южно-Российский государственный университет
экономики и сервиса»

Ведущая организация

ГОУ ВПО «Адыгейский государственный университет»

Защита состоится «31» октября 2007 г в 12 00 часов на заседании диссертационного совета по защите диссертаций на соискание ученой степени доктора и кандидата наук Д 212 208 19 по социологическим наукам при ФГОУ ВПО «Южный федеральный университет» по адресу г Ростов-на-Дону, ул Большая Садовая, 33, ауд 202

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке Педагогического института ФГОУ ВПО «Южный федеральный университет» по адресу г Ростов-на-Дону, ул Большая Садовая, 33

Автореферат разослан «29» сентября 2007 г

Ученый секретарь
диссертационного совета



И Я Хоронько

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования Необходимость анализа проблем жизнедеятельности таможенного коллектива в современной России определяется важностью деятельности таможенных органов по обеспечению экономической безопасности российского государства, развития международных отношений в условиях глобализирующегося мирового сообщества. Как известно, любой социальный институт, в том числе таможенной службы России, состоит из отдельных организаций и коллективов, от слаженности и эффективности работы которых зависит выполнение функций, возложенных государством на нее.

Актуальность исследования усиливается в силу того, что таможенная политика осуществляется на широком социальном пространстве, вовлекает в круг своей деятельности социальные группы различного уровня и степени общности – от физических и юридических лиц до отечественных и зарубежных социальных институтов¹. В сегодняшней России, переживающей трудный этап изменения общественных форм, обращение к проблемам особенностей ценностного мира людей, работающих в таможенной службе, становления и жизнедеятельности таможенных коллективов, имеет большое значение и глубинный практический смысл. Недоучет социокультурных особенностей последней сказывается на ценностном наполнении и эффективности работы, значение которой для государства трудно переоценить.

¹ Подтверждением сказанного могут служить следующие факты (Источник «Отчет о деятельности ИТУ за 2006 г.»). Товарооборот по оформленным таможенными ИТУ товарам в 2006 г. составил более 34 млрд дол., что на 2 % ниже уровня соответствующего периода прошлого года. Физические объемы остались на уровне 2005 г. Наибольшие объемы оформляемых грузов обеспечивают Новороссийская (50 %), Туапсинская (15 %), Краснодарская (7,6 %), Волгоградская (7,6 %), Ростовская (7,4 %) таможни. За 2006 г. таможенными органами ИТУ оформлено более 187 тыс. грузовых таможенных деклараций. Оформление грузов в 2006 г. в таможнях ИТУ осуществляли 7734 участников ВЭД, что на 67 больше, чем в 2005 г. Объемы внешнеторгового экспорта 2006 г. оцениваются в 34,4 млрд дол., превысив на 17 % объемы экспорта 2005 г. Увеличение стоимостных объемов произошло на фоне 9%-го роста физических объемов экспорта. Эти факты говорят о значительности как экономического, так и социокультурного пространства, в котором разворачивается деятельность таможенной службы РФ.

Актуализирует проблему и то, что работники таможенной службы, как и иных ведомств, не всегда руководствуются интересами государства при выполнении служебных обязанностей, что убыточно как в экономическом, так и в нравственном отношениях. А ведь деятельность таможенных коллективов влияет на процессы легитимации в массовом сознании образа представителей правопорядка. Но несмотря на масштабность функционального диапазона, таможенная служба как социальный институт в России – недостаточно исследованный объект. Непосредственный выход данной проблематики в практику социальной жизни, ее недостаточная теоретическая разработанность и дискуссионность обуславливают актуальность избранной темы диссертационного исследования.

Таким образом, основным определяющим мотивом предпринятого анализа является необходимость исследования особенностей развития и становления работоспособного, обладающего адекватными социокультурными характеристиками таможенного коллектива, что представляет, на наш взгляд, актуальную теоретическую и практическую задачу.

Степень научной разработанности проблемы жизнедеятельности таможенного коллектива в современной России характеризуется следующими обстоятельствами: социология труда и коллектива имеют свою историю развития, а социология таможенных коллективов только начинает оформляться, причем социокультурный подход к их исследованию остается практически неразработанным. Конституирование ценностного мира таможенников, особенности вхождения в службу, мотивации и социальных ожиданий этой профессиональной группы – проблемы, ждущие своего углубленного исследования.

В развитии социологии труда и коллективов имелись свои проблемы. В середине 30-х гг. XX в. волна политических репрессий коснулась представителей этого направления развития социальных наук. В кратком именном справочнике, посвященном советской управленческой мысли 20-х гг., приведено около 100 фамилий¹. Годы жизни многих управленцев той поры не установлены, а против других значатся годы смерти. 1936–1938. С середины 30-х до начала 60-х гг. в СССР образовался разрыв поколений, социология коллектива и социология труда практически не развивались. В начале

¹ См. Советская управленческая мысль 20-х годов. Краткий именной справочник – М. Экономика, 1990.

70-х гг выходит книга В.Г. Подмаркова¹, которая вскоре стала настольной для социологов труда. В ней подведены итоги развития отечественной промышленной социологии за предшествующее десятилетие (60-е гг), систематизирован ее понятийный аппарат и предложены ориентиры на будущее²

На основе обширных прикладных исследований в науке обосновывается тезис о социальной неоднородности труда, эта идея получила гражданство в теоретической социологии труда и служила методологическим ориентиром для эмпирических исследований и прикладных разработок³ Исследовались вопросы адаптации и профессионального отбора, текучести кадров, проблемы трудовой сплоченности и социально-психологический климат, трудовая дисциплина, организация и условия труда, его мотивация и стимулирование (А.Г. Здравомыслов, В.П. Рожин, В.А. Ядов, С.Т. Гурьянов, А.Г. Аганбегян и др.)⁴ Наиболее крупные научные школы сложились в Москве, Ленинграде, Харькове, Казани, Таганроге. Они представлены именами таких ученых, как А.К. Гастев, Л.А. Гордон, Э.В. Клопов, И.И. Чангли и др.⁵

Отметим факт недостаточного внимания современных социологов к социологической теории производственного коллектива. Авторы книги «Социология в России» характеризуют состояние

¹ См. Подмарков В.Г. Введение в промышленную социологию – М. Мысль, 1973, История советской психологии труда. Тексты (20-30-е годы XX века) – М. МГУ, 1983 и др.

² См. об этом Кравченко А., Щербина В. Социология труда и производства // Социология в России / Под ред. В.А. Ядова – М., 1998. С. 198–205.

³ См. Человек и его работа / Под ред. А.Г. Здравомыслова, В.П. Рожина, В.А. Ядова – М. Мысль, 1967. См. также Давыдов Ю.Н. Труд и свобода – М. Высшая школа, 1962, Заславская Т.Н., Рывкина Р.В. Социология экономической жизни: очерки теории / Отв. ред. А.Г. Аганбегян – Новосибирск, 1991 и др.

⁴ См. Гастев А.К. Как надо работать – М. Экономика, 1972, Уманский Л.И. поэтапное развитие группы как коллектива // Коллектив и личность – М., 1975, Голосенко И.А. Эмпирические исследования рабочего класса в русской немарксистской социологии начала XX века // Социологические исследования – 1984 – № 2, Гордон Л.А., Клопов Э.В. Человек после работы – М. Наука, 1972, Давыдов Ю.Н. Труд и свобода – М. Высшая школа, 1962, Дементьев Е. Фабрика, что она дает населению и что она у него берет – СПб., 1893, Новчук М.Т., Осипов Г.В. О некоторых теоретических принципах, проблемах и методах социологических исследований // Вопросы философии – 1962 – № 2, История советской психологии труда, Чангли И.И. Труд. Социологические аспекты теории и методологии исследования – М. Наука, 1973 и др.

⁵ См. Кравченко А., Щербина В. Указ. соч., Заславская Т.Н., Рывкина Р.В. Указ. соч. и др.

разработанности такой специальной социологической теории, как «Социология труда», следующим образом «Сегодня карта научного знания в социологии труда представляет собой пестрое одеяло, скроенное из лоскутков разных размеров и цветов. Возможно, что она и прежде не представляла собой монолитного единства, но сейчас плюрализм форм из теоретического грозит стать политическим "Отраслевики" скоро, пожалуй, перестанут называть себя социологами труда»¹ Многочисленные исследования коллективов отдельных корпораций, выполняемые по заказам руководителей, не становятся достоянием науки и имеют, как правило, чисто прикладной характер. В работах по проблемам коллективов зачастую не учитываются социокультурные особенности трудоспособного населения России.

Вместе с тем необходимость такого рода исследований применительно к условиям российских трансформаций чрезвычайно велика, и работы в этом направлении ведутся многими российскими учеными, в том числе В.А. Ядовым, Е.Л. Шершневым, Ю. Фельдхофом, В.Н. Шаленко, Е.А. Хибовской и др.² Но в нашей стране нет традиции поиска способов повышения производительности труда, оптимизации и эффективности деятельности различных социальных институтов методами социологической науки, несмотря на то, что в мировой практике социология эффективно используется в этом направлении. Достаточно вспомнить знаменитые Хоторнские эксперименты.

Что же касается исследований таможенных коллективов, то изыскания такого рода остаются в основном прерогативой ученых, работающих в вузах таможенного профиля, и развиваются их силами. Совершенствование таможенной системы является стратегической государственной проблемой в условиях интенсификации международных взаимосвязей. Этот аспект исследуется Л.П. Курнико-

¹ Социология в России. С. 215.

² См. Ядов В.А. Отношение к труду: концептуальная модель и реальные тенденции // Социологические исследования. – 1983. – № 3; Шершель В.М. Социальное управление производственным коллективом (опыт социологического исследования проблемы) – М: Мысль, 1976; Шершнева Е.Л., Фельдхоф Ю. Культура труда в процессе социально-экономических преобразований. Опыт эмпирического исследования на промышленных предприятиях России – СПб., 1999; Шаленко В.Н. Конфликты в трудовых коллективах – М: МГУ, 1992; Хибовская Е.А. Трудовая мотивация и занятость // Экономические и социальные перемены. Мониторинг общественного мнения. – 1996. – № 4 и др.

вой, О В Калининой, С.Г. Курдюмовым и др.¹ В настоящее время изучаются различные аспекты деятельности таможенных коллективов. Привлекает внимание ученых проблема адаптации сотрудников и работников к условиям таможенной службы, выявляются особенности протекания в различных подразделениях, анализируются её этапы².

Значительное внимание уделяют ученые, работающие в вузах таможенного профиля, проблемам управления таможенными коллективами (К.Д. Скрипник, А Э Гергелев, С Г. Курдюмов, О Г. Старикова, Ю Е. Милованов, Л.В. Маколова и др.)³

Риски в деятельности таможенной службы исследуют ученые А А. Деркач, И Н. Колобова, Ю.В. Чуфаровский и др.⁴ Поставлены и разрабатываются вопросы ценностно-мотивационной сферы сотрудников и работников таможенных органов, задачи индивидуально-воспитательной работы в таможенных коллективах⁵

¹ См об этом *Курникова Л П* Актуальные вопросы функционирования таможенных органов // Академический вестник РФ РТА – 2006 – № 4, *Калинина О В* Очерк становления зарубежного менеджмента в системе таможенного обслуживания // Там же, *Курдюмов С Г* Что может таможня? // Таможенный вестник. – 1993 – № 9, *Курдюмов С Г* Южное таможенное управление в своей деятельности выходит на новые рубежи // Известия Южного таможенного управления – 2001 – № 6 и др

² См *Немирович В В* Основы психологии таможенной деятельности – М., 1995, *Марченко Т А* Динамика личностной идентичности таможенника в адаптационном процессе // Философия Общество Культура Сб науч тр / Под общ ред Т А Марченко, Л В Рябовой – Ростов н/Д, 2001, Адаптация и мотивация сотрудников таможенных органов в условиях институциональных изменений / Материалы теоретико-прикладного исследования / Под общ ред Т А Марченко – Ростов н/Д, 2006 и др

³ См *Скрипник К Д и др* Управленческая деятельность структура, функции, навыки персонала – М., 2000, *Милованов Ю Е* Технология team-building в управлении персоналом // Таможня история, теория, практика Материалы конф 16–18 апреля 1998 г – Ростов н/Д, 1998, *Рожкова А Ю* О формировании системы управления персоналом в таможенных органах // Там же, *Старикова О Г* Современное состояние экспертного обеспечения таможенных органов // Академический Вестник Ежегодник РФ РТА – 2003 – № 1 и др

⁴ См *Сьедин С И, Деркач А А, Колобова И Н* Аспекты психологии риска в деятельности сотрудника таможенного органа – М., 2002, *Чуфаровский Ю В* Оценка личности в оперативно-розыскной деятельности оперативных подразделений таможенных органов – М., 1997 и др

⁵ См *Гергелев А Э* Проблемы управления персоналом в малых группах // Таможня история, теория, практика, *Марченко Т А, Кокошкин В Я* Индивидуально-воспитательная работа в таможенных коллективах – Ростов н/Д, 2001, *Мозолева Н В* Достижительная мотивация в таможенном коллективе // Академический Вестник РФ РТА – 2006 – № 4 и др

Вместе с тем исследованию таких социокультурных факторов, влияющих на трудовую деятельность таможенников, как ценностный мир таможенных коллективов в процессе их формирования, самоидентификация и адаптация, социальные ожидания, уделяется недостаточно внимания, монографическая литература по этим вопросам отсутствует, слабо изучены вопросы, связанные с социальным самочувствием таможенников. В данной работе предпринята попытка восполнить этот пробел.

Объектом исследования являются формирование и функционирование таможенных коллективов.

Предмет исследования – ценностные ориентации сотрудников и работников таможенных органов.

Цель и задачи исследования. Целью является изучение динамики ценностей сотрудников и работников таможенных органов в процессе формирования профессиональных коллективов.

Конкретизация обозначенной цели потребовала постановки и решения следующих задач:

- 1) определить уровни ценностного отношения людей к своей трудовой деятельности,
- 2) выявить типы взаимодействия формальной и неформальной структур коллектива,
- 3) рассмотреть истоки криминализации неформальных отношений,
- 4) выявить тип адаптационного процесса в таможенных коллективах и определить факторы, влияющие на его протекание,
- 5) раскрыть динамику самоидентификации таможенников как членов профессиональной группы,
- 6) представить ценностные компоненты социального самочувствия таможенников,
- 7) обосновать необходимость формирования толерантности как важного компонента профессиональной деятельности таможенника.

Теоретико-методологическую основу исследования составили принципы социального детерминизма и социокультурный подход к исследованию человеческой жизнедеятельности (Т. Парсонс, П. Сорокин, Д. Норт, Ж. Тощенко, О. Шкаратан, В. Ядов, С. Самыгин, И. Камынин и др.).

В качестве теоретических источников при анализе жизнедеятельности таможенных коллективов были использованы идеи и кон-

цептуальные разработки, содержащиеся в работах С. Съедина, К. Скрипника, С. Курдюмова, В. Немирович, А. Гергелева, О. Стариковой и др. Привлечение в качестве теоретико-методологической основы идей М. Вебера о становлении трудовых ценностей, учения Э. Дюркгейма о коллективных представлениях, трудов Т. Парсонса и других представителей классической социологической мысли (П. Бергер, Б. Бергер) позволило исследовать ценности таможенных коллективов в достаточно обширном социокультурном контексте.

Эмпирическая база представлена исследованиями, проводимыми Институтом социологии РАН (Москва и Санкт-Петербург), а также данными теоретико-прикладных исследований ценностного сознания российского населения, содержащимися в фундаментальных монографических и периодических публикациях Н. И. Лапина, работах Центра социального прогнозирования и маркетинга под руководством Ф. Э. Шереги, данными мониторингов Левада-Центра, в ходе которых ценностное сознание россиян исследовалось на протяжении ряда лет. Кроме того, использовалась как вторичная информация из опубликованных источников, так и интерпретация конкретно-социологических данных теоретико-прикладного исследования таможенных коллективов Южного региона, проведенных в 2002–2006 гг. научным отделом РФ РТА, а также коллективом кафедры гуманитарных дисциплин при участии автора. В работе применялись данные отчетов ЮТУ, а также статистические данные.

Научная новизна диссертации заключается в реализации социокультурного подхода, согласно которому трудовые ценности таможенного коллектива рассматриваются в контексте идентификационных и адаптационных процессов. В содержательном плане научная новизна может быть сформулирована следующим образом.

- выделены уровни ценностного отношения людей к своей трудовой деятельности, отличающиеся по мотивации труда и степени индивидуальной самореализации,
- выявлены нормативные типы взаимодействия формальной и неформальной структур коллектива и показаны социокультурные последствия дисфункции этих взаимодействий в условиях институциональных изменений;
- рассмотрены истоки криминализации неформальных отношений, коренящиеся как в советском периоде, так и в современном российском социокультурном контексте,

– обоснована специфика адаптационного процесса в таможенной службе, реализуемого по динамическому типу, и показана его обусловленность социокультурными качествами личности,

– впервые раскрыта динамика ценностей таможенников как профессиональной группы, обуславливающих изменение их самоидентификации. Показано, что в таможенных коллективах преобладает социальный аспект идентичности, который усиливается по мере увеличения срока работы в таможенных органах,

– выделены ценностные компоненты, детерминирующие позитивное социальное самочувствие сотрудников и работников таможенной службы,

– обоснована необходимость включения толерантности в систему профессиональных качеств работников таможенной службы

Положения, выносимые на защиту:

1 В отношении людей к своей трудовой деятельности обнаруживаются (в самом общем виде) следующие уровни а) высший, при котором удовлетворяется потребность в самореализации и формируются смысложизненные ценности, где приоритетное место занимают любовь к Родине, семье, работе; б) средний – позитивное отношение к работе, зависящее от реализации социальных ожиданий, социальных благ, получаемых работником (время отпусков, месторасположение работы, медицинская страховка и пр.). Для него характерны достижительная мотивация и соревновательность, в) низший – отношение к работе как принуждению, сравнение своей работы и доходов с работой и доходами других людей. Достижительная мотивация в этом случае может деформироваться и приобретать черты социальной зависти

2 Взаимодействие формальной и неформальной структур коллектива может заключаться в том, что а) неформальные отношения способствуют более эффективному выполнению служебных обязанностей, б) не оказывают влияния на выполнение служебных обязанностей, в) мешают выполнению служебных обязанностей, вследствие чего возможна дисфункция деятельности трудового коллектива. В период институциональных изменений неформальные структуры развиваются более интенсивно, нежели в стабильное время, имея тенденцию к поглощению формально-профессиональных функций, что проявляется в теневых формах деятельности

3 Социокультурные истоки современной криминализации неформальных отношений относятся к советскому времени, когда теневые отношения формировались преимущественно на микросоциальном уровне (от дружбы к неформальным отношениям, а затем и к правонарушениям, от поиска возможностей внеправового обогащения к дружбе и неформальным связям) В настоящее время эта модель усиливается трансформацией социетальной сферы общества, что проявляется в пропаганде идеи социального неравенства в СМИ, где происходит общение власти с народом, что интериоризируется массовым сознанием, преобладании в ценностном сознании денежного успеха, который не может быть обеспечен для всех доступом к общепризнанным и законным средствам его реализации.

4 Адаптационный процесс в таможенных коллективах идет по динамическому (в отличие от статического) типу и определяется индивидуальным поведенческим потенциалом, системой социальных ожиданий, особенностями взаимоотношений в коллективе, формирующих первоначальную самооценку и достигательную мотивацию Эффективность адаптации к профессиональной таможенной деятельности определяется наличным социальным капиталом, волевыми качествами личности и готовностью к принятию нестандартных решений Именно эти качества характерны для сотрудников таможенной службы

5 Структура самоидентификации таможенников как профессиональной группы включают два аспекта личностный (определение себя в терминах личностных качеств) и социальный (определение себя в терминах принадлежности к коллективу) Они онтогенетически и структурно взаимосвязаны Особенностью таможенных коллективов является преобладание социального аспекта идентичности, связанного с материальным благосостоянием семей и со статусными позициями таможенной профессии Формирование идентификационных признаков проходит в контексте изменения систем ценностей под влиянием условий службы в таможенных органах, например, стаж профессиональной деятельности обуславливает постепенное вытеснение социально-политических ценностей социально-профессиональными (повышается значимость таких показателей, как профессионально-производственный, статусно-имущественный признак, критерий оценки собственных достижений)

6 Социальное самочувствие таможенников определяется их принадлежностью к высокостатусной организации, обеспечиваю-

щей стабильность и социальную защищенность сотрудникам Наряду с высокой субъективной оценкой социального самочувствия, которая обеспечивается высокой ценностью содержания труда и удовлетворенностью взаимоотношениями в коллективе, имеют место неудовлетворенность заработной платой и недостаточная реализованность достижительной мотивации

7. Ценностную основу выполнения должностных обязанностей членами таможенных коллективов составляют толерантность как культурно-специфический, вариативный и динамичный социальный конструкт, регулирующий социальные взаимодействия субъектов, отличающихся в культурном отношении Таможенники в силу своей профессии должны обладать навыками межкультурного общения, учитывать в своей работе социокультурную специфику граждан различных государств, проходящих через таможенное оформление товаров Масштабность современной российской внешнеэкономической деятельности делает толерантность необходимой составляющей выполнения должностных обязанностей таможенников.

Практическая значимость исследования определяется возможностью использования его результатов в совершенствовании работы таможенных органов Выводы и положения данной работы могут быть полезны при чтении общих курсов социологии для студентов таможенных факультетов, а также при чтении спецкурса «Социология таможенных коллективов», применяться при проведении занятий со слушателями системы повышения квалификации в сфере таможенной службы

Апробация и внедрение результатов Результаты исследования докладывались и обсуждались на научных и научно-практических конференциях на Всероссийском социологическом Конгрессе «Глобализация и социальные изменения в современной России» (Москва, МГУ, октябрь 2006), на научной конференции «Таможня: теория, история, практика» (Ростов-на-Дону, РФ РТА «Неделя науки», апрель 2007), на Теоретическом семинаре кафедры социологии социологического факультета РГУ Фрагменты диссертационного исследования применяются при чтении спецкурса «Социология таможенных коллективов» на кафедре гуманитарных дисциплин РФ РТА, а также в практике воспитательной работы студентов РФ РТА.

Структура работы включает введение, три главы, состоящих из шести параграфов, заключения, списка литературы

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во *Введении* обосновывается актуальность выбора темы диссертации, показывается степень научной разработанности проблемы, выявляются объект и предмет исследования, описывается научная новизна работы, излагаются положения, выносимые на защиту, обосновывается эмпирическая база, раскрывается практическая значимость диссертационного исследования и основные направления апробации ее содержания

Первая глава **«Особенности социокультурного исследования коллективов»** посвящена обоснованию необходимости социокультурного подхода при исследовании коллективов. Показано, что коллектив в его формальной и неформальной ипостасях находится под определяющим влиянием социокультурных факторов, вне учета которых невозможно исследовать динамику коллектива в его функциональном и ценностном измерениях

В первом параграфе *«Учет социокультурных факторов – необходимое условие теоретического исследования коллективов»* обосновывается, что социокультурное исследование коллективов представляет собой перспективное направление развития отечественной социологии, поскольку позволяет выявить и проанализировать процесс выработки групповых норм, отследить развитие групповых процессов, правильно интерпретировать прикладной материал относительно социального самочувствия, адаптационных процессов, а также мотивационных аспектов трудовой деятельности. Показано, что трудовая деятельность, а это обычно работа в коллективе, меняет образ жизни человека, конституирует его ценностно-мировоззренческие структуры, определяет его социальное самочувствие в зависимости от того, как человек относится к своей работе, на которой он проводит значительную часть своей жизни. Профессиональная деятельность людей способствует изменению их привычек, поведения, мировоззрения

Разграничиваются понятия «трудовой коллектив» и «трудовая организация», обоснована неправомерность замены понятия первого вторым. Это позволяет актуализировать традиционную, но весьма значимую проблему взаимоотношения группы и личности, которая в рамках нашего исследования представляет собой проблему интериоризации личностью субкультуры коллектива

Основываясь на взглядах современных ученых¹, автор анализирует три уровня отношения к работе: а) высший, при котором реализуется потребность в самореализации и формируются смыслозначимые ценности, где приоритетное место занимают любовь к Родине, семье, работе, б) средний уровень – позитивное отношение к работе, зависящее от реализации социальных ожиданий, социальных благ, получаемых работником (время отпусков, месторасположение работы, медицинская страховка и пр.). Для среднего уровня отношения к работе характерны достижительная мотивация и соревновательность; в) низший уровень характеризуется отношением к работе как принуждению, сравнением своей работы и доходов с работой и доходами других людей. Возникающая при этом достижительная мотивация может модифицироваться в явление социальной зависти. Показано, что выявленные типы отношения к работе созвучны взглядам Э. Дюркгейма, который детально анализировал отношения «людей и людей», «людей и вещей» в трудовом процессе и связывал эти отношения с конституированием позитивной или негативной солидарности. Далее анализируется оценка зависимости эффективности деятельности коллектива от количества его членов в трудах отечественных и зарубежных ученых. Рассматриваются особенности образования коллективов в России и на Западе, различное понимание неформальных отношений в них, особенности формирования положительного морального климата в российских таможенных коллективах посредством индивидуально-воспитательной работы.

Привлекая данные Хоторнских экспериментов, автор приходит к выводу, что дисфункции деятельности любого коллектива зависят от социально-экономического, правового, политического контекста и сопровождаются укреплением неформальной структуры коллектива.

Поэтому во втором параграфе первой главы *«Формальная и неформальная структура таможенного коллектива»* рассматривается соотношение формальной и неформальной структур коллектива, особенностей такого соотношения, ведь в настоящее время вопросы управления и развития таможенной системы становятся и воистине стратегической задачей государства. Обосновывается, что феномен неформальной структуры и неформальных отношений всегда имеет социокультурный контекст и присущ всем уровням функ-

¹ См. Бергер П., Бергер Б., Коллинз Р. Личностно-ориентированная социология / Пер. с англ. В. Ф. Анурина. – М., 2004. – С. 264–266.

ционирования социума. Поэтому неформальная структура коллектива «входит» в систему неформальных общеорганизационных, институциональных и иных отношений более высокой степени общности, нежели неформальный коллектив. Неформальные отношения имеют огромное значение для тенденций функционирования социального целого. Показано, что в советском обществе роль и значение неформальных отношений также были весьма существенны. Выявляется и описывается характер взаимодействия формальной и неформальной структур коллектива: а) неформальные отношения способствуют более эффективному выполнению служебных обязанностей; б) не оказывают влияния на выполнение служебных обязанностей; в) мешают выполнению служебных обязанностей, из-за чего возможна дисфункция деятельности трудового коллектива.

В работе раскрываются социокультурные истоки современной криминализации неформальных отношений. Одни из них – наследие советского и постсоветского периодов, когда криминализация неформальных отношений реализовалась по схеме «от дружбы к неформальным отношениям, а затем и к правонарушениям», и «от поиска возможностей внеправового обогащения к дружбе и неформальным связям».

Описаны и проанализированы такие детерминанты криминализации неформальных отношений в настоящее время, как а) непопулярность идей социального равенства и справедливости в информационном пространстве СМИ, где происходит общение власти с народом, б) пропаганда ценностей, содержащих идею социального неравенства, которые интериоризируются массовым сознанием, в) преобладание в системе ценностей денежного успеха, которые не могут быть обеспечены имеющимся доступом к общепризнанным и законным средствам обеспечения этого успеха. Показано, что эти влияния сильны и в таможенных коллективах, иногда ориентируют его членов на жизненные стандарты, неадекватные заработной плате. Автор не разделяет точку зрения, согласно которой русские люди ленивы, склонны к воровству, неорганизованны в трудовой деятельности. В работе показано, что идея справедливости занимает одно из ведущих мест в российской ментальности, но в условиях современной России она перестает мотивировать людей в формальной и неформальной сферах жизнедеятельности.

В период институциональных изменений неформальные структуры развиваются более эффективно, нежели в стабильное

время, порождая в зависимости от состояния правовой, политико-экономической сфер общества новые формы социальных взаимодействий. Неформальная структура коллектива – явление весьма сложное, создающее феномен группового давления. В группе протекают процессы конвергенции: люди стремятся к сближению и к сходству в суждениях и оценках. Могут возникнуть опасные ситуации, когда коллективы в системе социального института таможенной службы пытаются идентифицировать себя с другой группой. Иногда изменение самоидентификации может произойти вследствие либо изменения ценностей внутри данной группы, либо смены неформального лидера, либо за счет ротации кадров¹. В заключение делается вывод о том, что в таможенных коллективах неформальные отношения должны быть подчинены «иерархическому надзору» ввиду институциональной важности для государства обеспечения экономической безопасности страны

Во второй главе «**Особенности формирования таможенного коллектива**» рассматриваются проблемы адаптационного процесса, «стартовых» ценностей таможенного коллектива, а также специфика статусной идентификации таможенников

В параграфе первом *«Вхождение в службу: особенности адаптации. “Стартовые” ценности таможенного коллектива»* отмечается, что адаптационный процесс в таможенной службе для каждой профессии имеет свою структуру, форму, динамику и содержание. Оставаясь неизученным, он протяжен во времени, имеет негативные издержки дисциплинарно-исполнительского характера, подчас сопровождаясь отсевом кадров. Автор исходит из следующего понимания адаптации, согласно которому последняя является целостным, непрерывным, динамическим и относительно устойчивым процессом установления соответствия между уровнем актуализированных (имеющихся на данный момент) потребностей и уровнем их возможного (перспективного) удовлетворения. Смысл социальной адаптации заключается в принятии норм и ценностей, жизненного уклада, образа жизни, в освоении новых правил и практик социального взаимодействия². В работе описываются поведенческие реакции людей, адаптирующихся к работе в таможенном коллективе, и обосновывается, что степень их интенсивности у того или иного ра-

¹ См. Гергелев А. Э. Указ соч. С. 74

² См. Луковицкая Е. Г. Адаптационные стратегии в меняющемся обществе // Социальные трансформации в России / Под ред. В. А. Ядова – М., 2005 – С. 365

ботника не только может деформировать адаптационный процесс, но и явиться фактором профессиональной непригодности

Анализируется обширный материал конкретно- социологического исследования таможенных коллективов (Ростовская таможня, оперативная таможня, СОБР), а также материалы опросов поступающих на работу в таможенные органы. На основе интерпретации этих данных выявляются тип адаптационного процесса и факторы, влияющие на его протекание. Показано, что разброс «стартовых» ценностей людей, поступающих на работу в таможенные органы, а затем, адаптирующихся к условиям службы, достаточно широк. Личность, входящая в коллектив, в своих ценностных ориентациях может варьировать в довольно широком диапазоне от социально-одобряемых до социально-порицаемых. Выявлены и описаны типы взаимодействия адаптирующейся личности и коллектива. Делается вывод о том, что адаптационный процесс в таможенных коллективах идет по динамическому (в отличие от статического) типу и определяется а) индивидуальным поведенческим потенциалом, б) системой социальных ожиданий, в) особенностями взаимоотношений в коллективе, формирующих первоначальную самооценку и достигательную мотивацию. Решающими условиями относительно успешной адаптации в условиях интенсивных институциональных изменений является имеющийся или достигаемый человеком социальный ресурс и мобилизованность, готовность к принятию нестандартных решений, настойчивость в достижении цели. Именно эти качества присущи сотрудникам таможенной службы

Вместе с тем в процессе адаптации человека к работе в таможенном коллективе происходит процесс самоидентификации, который исследуется во втором параграфе второй главы *«Статусная идентификация таможенников»*. Показано, что если по отношению к многим социальным институтам и организациям ученые фиксируют кризис самоидентификации, то в таможенной службе в этой сфере кризисные явления не зафиксированы. Это обусловлено тем, что в условиях недостаточной стабильности многих профессиональных групп, таможенная служба является более стабильной, что позволяет ей сохранить определенный престиж в массовом сознании. Затем развивается мысль о том, что понятие «кризис», которое сегодня активно используется в работах, посвященных социокультурному исследованию социальных взаимодействий, не всегда адекватно сути происходящих в обществе процессов. Более уместным автору пред-

ставляется понятие «интенсивная динамика идентификации», поскольку изменения – не всегда кризис, но кризис – всегда изменение

На основе анализа работ отечественных и зарубежных авторов убедительно доказывается, что в эпоху перемен бессистемность превращается в универсальный принцип построения культуры, когда взаимодействуют радикально различные, но при этом абсолютно равноправные мировоззренческие парадигмы. Например, во всех социальных институтах, в том числе в правоохранительных и таможенных, можно выделить множество мировоззренческих парадигм. Среди них полюсными являются «честное отношение к выполнению служебных обязанностей» и «использование службы для личной наживы». Несомненно, самоидентификация у людей из разных полюсов будет различной. Но все мировоззренческие парадигмы самоидентификации конституируются в рамках социально возможного. Несовершенство межинституциональных взаимодействий, сила или слабость закона, а также индивидуальные качества очерчивают спектр социальных возможностей. Далее описываются объекты идентификации. На основе интерпретации социологических данных исследования таможенных коллективов выявляется, что особенности самоидентификации таможенников как профессиональной группы включают два аспекта идентичности: личностный (определение себя в терминах личностных качеств) и социальный (определение себя в терминах группового членства). Опрашивались две группы респондентов: слушатели курса первичной подготовки, поступившие на работу в таможенные органы, сотрудники таможенных органов со стажем работы в таможенных органах от 2 до 5 лет¹. Работа и интерпретация результатов позволили выявить следующее. У проработавших в таможенных органах от 2 до 5 лет снижаются такие показатели идентификации, как ценностные и политические ориентации, и повышается значимость таких показателей, как профессионально-производственный, статусно-имущественный признак, критерий оценки собственных достижений.

Формирование идентификационных признаков проходит в контексте изменения систем ценностей под влиянием условий службы в таможенных органах. Тенденция к актуализации соци-

¹ Исследование проводилось в 2005-2006 гг. под руководством Т.А. Марченко, при участии автора. Результаты опубликованы: Адаптация и мотивация сотрудников таможенных органов в условиях институциональных изменений. Материалы теоретико-прикладного исследования / Под общ. ред. Т.А. Марченко. Ростов н/Д, 2006.

ального аспекта идентичности в таможенных коллективах усиливается по мере увеличения стажа работы в таможенных органах. В отношении неудовлетворенности материальным благосостоянием следует отметить наличие ориентации на более значимые статусно-профессиональные группы с более высоким доходом. В процессе стандартизированного интервью было выявлено, что для 70 % респондентов доступен выезд в места отдыха во время отпуска, 85 % полагают, что питание в их семье держится на хорошем уровне, а дети 45 % респондентов имеют возможность получать образование на коммерческой основе. Отмечается, что ориентация определенных социальных групп россиян на более высокие жизненные стандарты и вытекающая отсюда неудовлетворенность жизнью вообще и уровнем материального благосостояния, в частности, – недостаточно изученное явление. Для обоснования того, что уровень и качество жизни исследуемой профессиональной группы несколько выше, чем в среднем у населения России, проводится сравнение данных мониторинга 2005 г.¹ с данными, полученными в ходе опросов сотрудников таможенных органов. Показано, что самоидентификация всегда субъективна и статусна. Но это объективно детерминировано. Вполне естественно, что у людей, работающих в системе таможенной службы, защищающей экономические интересы России, ярко выражена гражданская идентичность. Основные ее черты – чувства сопричастности обществу и стране, патриотизма и толерантное отношение к политическому курсу государства.

Таможенная служба несмотря на свой достаточно закрытый характер также подвержена изменениям взглядов на жизненные стандарты, самореализацию, что сказывается на особенностях самоидентификации таможенников, динамике ценностных аспектов их трудовой деятельности.

Третья глава диссертационного исследования **«Ценностные аспекты трудовой деятельности таможенного коллектива»**.

В параграфе первом **«Трудовые ценности и мотивации таможенного коллектива»** обосновывается, что отношение к труду определяется иерархией ценностей в сознании работника, показано,

¹ Приводятся данные социологического мониторинга «Как живешь, Россия», проводимого Аналитическим отделом стратегических социальных и социально-политических исследований ИСПИ РАН. Руководитель мониторинга В.К. Левашов. См. *Левашов В.К.* Гражданское общество и демократическое государство в России // Социологические исследования – 2006 – № 1 – С. 17

что общественно предписанные ценности взаимодействуют с личностно значимыми, изменяя в процессе работы в таможенных органах личные, профессионально-нравственные, интеллектуальные и другие качества людей. Отмечается, что работа таможенников сопряжена с ответственностью за принятие самостоятельных решений на любом уровне таможенной службы и проходит в условиях регламентации служебного поведения и усиленной дисциплины. Рассматриваются и сравниваются (данные 2001, 2002 и 2006 гг.) мнения членов таможенных коллективов относительно личностных изменений, происшедших с ними за время работы в системе таможенной службы. В этих данных общим является признание респондентами того, что за время службы в таможенных органах, по их мнению, они стали умнее (15–17 %), более уверенными в себе (15–17 %), более стабильными психологически (5–8 %), более обогащенными жизненным опытом (68–70 %), более общительными (0 %), более владеющими собой (2–4 %). Показано, что выявленная необщительность респондентов-таможенников обусловлена спецификой службы и говорит об индивидуализации жизненной позиции. Подчеркивается, что респонденты не отметили, что стали за время службы в таможенных органах глупее, менее уверенными в себе, испытывающими психологический дискомфорт, не назвали свою жизнь скучной и неинтересной, и друзей у них не стало меньше. Анализ социального самочувствия свидетельствует о наличии удовлетворенности трудом и влиянием коллектива.

С позиции социокультурного подхода к исследованию социальных взаимодействий, основы которого были заложены П. Сорокиным, анализируется социальное самочувствие работников различных таможенных подразделений в контексте ценностных ориентаций. Показано, что система оплаты труда в таможенной службе вызывает скрытый дискомфорт. Опросы показали, что личные трудовые усилия, результаты деятельности подразделения слабо отражаются на заработках. Далее, на основе построения индикатора более общего плана, в большей мере учитывающего «общее положение дел в стране» выявлена присущая таможенникам и вместе с тем общая для населения России тенденция недоверия к институциональной политике государства. Показано, что в ценностном сознании респондентов лидирует такая ценность, как хороший коллектив. Свою работу и коллектив респонденты ценят достаточно высоко. Но этот факт требует подтверждения. Так, шкала «а», содержа-

шая суждение «работа соответствует моим способностям и знаниям, есть возможность проявить себя», получившая следующие распределения ответов – Ростовская таможня – 26,2, оперативная таможня – 33,0 и СОБР – 18,5 % На фоне остальных положительных, одобряющих мнений – эти цифры поднялись не очень высоко. Делается вывод, что трудовые ценности таможенников определяется следующими компонентами: а) высокая ценность содержания труда; б) неудовлетворенность заработной платой; в) удовлетворенность взаимоотношениями в коллективе; г) высокая самооценка; д) недостаточная выраженность достижительной мотивации.

Во втором параграфе третьей главы *«Необходимость формирования ценностей толерантности в таможенной службе»* показано, что институт таможенной службы может эффективно функционировать лишь в условиях слаженности с другими социальными институтами России, ближнего и дальнего Зарубежья. Поэтому таможенники должны также обладать навыками межкультурного общения, учитывать в своей работе социокультурную специфику граждан различных государств, проходящих через таможенное оформление товаров. А такое качество, как толерантность, тем более отношение к ней как к ценности, необходимой при выполнении служебных обязанностей таможенника, все еще не стало обязательным критерием при отборе на замещение вакантной таможенной должности. Обосновывается взгляд на толерантность как культурно-специфический, вариативный и динамичный социальный конструкт, формируемый для регулирования социальных взаимодействий различных в культурном отношении субъектов, а культура толерантности, как и любая другая, обретает реальное бытие только через конкретных индивидов – своих носителей. Исследование показало, что около 100 % опрошенных таможенников не испытывают неприязнь по отношению к людям иной этнической принадлежности, работающим в коллективе, не испытывают во время исполнения служебных обязанностей неприязнь по отношению к представителям ближнего и дальнего зарубежья. Это – следствие эффективной индивидуально-воспитательной работы в таможенных коллективах. Приведенные данные позволяют предполагать наличие высокой степени толерантности респондентов. Вместе с тем в сфере индивидуально-воспитательной работы выявлены и просчеты: беседы с таможенниками относительно их отношения к иным культурам показали, что проводить анкетный вопрос в данном на-

правлении нецелесообразно ввиду неполноты представлений респондентов о культурах народов Южного региона и народов ближнего и дальнего зарубежья. В настоящее время нетерпимость действительно превратилась в одну из крупнейших глобальных проблем современного мира. В заключение показана потребность в формировании ценностей толерантности как общегосударственной задачи. Обосновывается, что масштабность современной российской внешнеэкономической деятельности делает ее необходимой составляющей профессиональной деятельности таможенников.

В «*Заключении*» систематизируются результаты диссертационного исследования, формулируются основные теоретические и практические выводы.

По теме диссертации опубликованы следующие работы:

Статьи из перечня ведущих научных журналов и изданий ВАК

- 1 Мозолева Н В Адаптационное взаимодействие личности и коллектива // Известия вузов Северо-Кавказский регион Общественные науки Спецвыпуск «Проблемы социокультурной трансформации современного российского общества» – Ростов н/Д, 2006 – 0,35 п л

Научные статьи, доклады, тезисы

- 2 Мозолева Н В Разработка методологии оценки рисков при целенаправленной организации коллектива (в соавторстве с Л В Маколовой) // Академический Вестник РФ РГА – 2005 – № 3 – 0,35 п л , авт 0,1
- 3 Мозолева Н В Методологические оценки риска при отборе персонала для таможенной службы (в соавторстве с Л В Маколовой) // Ученые Записки Санкт-Петербургского филиала РГА – 2005 – № 1 (23) – 0,5 п л , авт 0,2
- 4 Мозолева Н В Использование информационно-справочной системы «ВЭД-ИНФО» для повышения эффективности работы участников ВЭД // Современное состояние и перспективы развития таможенной службы России Материалы научно-практического семинара – Ростов н/Д РФ РГА, 2005 – 0,3 п л
- 5 Мозолева Н В Достижительная мотивация в таможенном коллективе // Академический Вестник РФ РГА – 2006 – № 4 – 0,3 п л
- 6 Мозолева Н В Влияние личностных качеств на процесс адаптации к таможенной службе (в соавторстве с Т А Марченко) // Тезисы докладов и выступлений на Всероссийском социологическом конгрессе «Глобализация и социальные изменения в современной России» В 16 т М АЛЬФА, 2006 Т 3 – 0,2 п л авт 0,1
- 7 Адаптация и мотивация сотрудников таможенных органов в условиях институциональных изменений Материалы теоретико-прикладного исследования / Под общей ред Т А Марченко – Ростов н/Д РГУ, 2006 – 8,25 п л , авт 1,4 п л
- 8 Социокультурный характер неформальных структур // Академический Вестник РФ РГА – 2007 – № 5 0,5 п л

Подписано в печать 20 09 2007 Формат 60 × 84/16
Ротапринт Объем 1,0 п л Тираж 100 экз Заказ № 2-284
ИПО ПИ ЮФУ
344082, г Ростов-на-Дону, ул Б Садовая, 33
тел (863) 272-67-43