

*А.Л. ТЕМНИЦКИЙ, Г.П. БЕССОКИРНАЯ*

## **КОЛЛЕКТИВИСТСКИЕ ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ НА ЧАСТНОМ ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ**

Коллективизм и индивидуализм – две полярные ценности, неодинаково распространенные в разных обществах. Согласно данным международного исследования, в России в начале 90-х годов к типу коллективистов принадлежало 42% населения, тогда как в странах Запада в среднем – 30 % [1]. В период перехода России к рынку коллективизм все чаще трактуется как наследие социализма, явление преимущественно политическое и возрастное [2, с.16]. Традиционным становится отношение к коллективистским принципам как к заведомо плохим [3, с. 16], при этом подчеркивается, что современные западные рыночные общества не смогли бы добиться экономического успеха без чувства индивидуализма. В одном из проектов строительства новой России предлагается поддержка коллективизма и взаимопомощи в бытовых повседневных вопросах, но постепенное утверждение индивидуализма в производственно-профессиональной сфере [4].

Что же происходит в действительности? Стало ли меньше коллективистов в России? Развиваются ли индивидуалистические ориентации в сфере труда? Обратимся к результатам социологических исследований. Сравнительный анализ в рамках исследования “советский человек” (1989-1994) показал, что ни одна из возрастных или образовательных групп не обнаруживает роста предпринимательских и даже либерально-трудовых склонностей [2, с. 18]. По данным Центра исследований ценностей при Институте философии РАН, частота одобрения ценностного высказывания “Взаимопомощь и поддержка в труде важнее трудовой состязательности и борьбы способностей” с 1990 по 1994 год возросла на 14,4% [5]. В Санкт-Петербурге 67% жителей разделяет коллективистские ориентации в сфере труда. К твердым сторонникам индивидуалистических позиций можно отнести лишь 12% [3, с. 15-16]. Исследование в Москве (целевая выборка на шести промышленных предприятиях) показало, что в период перехода к рынку одной из важнейших особенностей трудовых отношений на предприятиях с разными формами собственности является высокий уровень коллективистских трудовых ориентаций [6, с.37]. Обнаружено положительное влияние коллективистских ориентаций рабочих на самооценки качества труда, стремление работать с большей отдачей, участвовать в улучшении организации труда [7, с. 119].

---

**Темницкий Александр Лазаревич** – кандидат социологических наук, научный сотрудник Института социологии РАН. **Бессокирная Галина Петровна** – кандидат экономических наук, старший научный сотрудник Института социологии РАН. **Адрес:** 117259 Москва, ул. Кржижановского, д. 24/35, корп. 5. **Телефон:** (095) 128-91-05. **Факс:** (095) 719-07-40.

Мы разделяем точку зрения, согласно которой в СССР коллективизм часто использовался в идеологических пропагандистских целях и в то же время полезный эффект от него в системе управления трудом явно игнорировался. Справедлив, на наш взгляд, и тезис о том, что при отсутствии установок на интенсивный труд, предписываемых религиозными постулатами, коллективизм может сыграть значительную позитивную роль в мотивации трудовой деятельности [8].

### Методика исследования

Объект нашего исследования – рабочие вновь созданного успешно функционирующего швейного предприятия с частной формой собственности и замкнутым циклом производства и сбыта (от изготовления пряжи до продажи в собственных торговых точках) [9]. Метод сбора информации – сплошной опрос присутствующих на рабочих местах (за исключением тех, кто работает на предприятии менее года). В статье анализируются данные, собранные в наиболее многочисленном и благополучном (по мнению администрации) цехе.

По утверждению специалистов, коллективизм и индивидуализм порождают специфические формы поведения [10]. В нашем исследовании предметом анализа являлись взаимоотношения в сфере труда. Несомненно, что на их характер и динамику влияет распространенность соответствующих ориентаций. Особое внимание уделялось изучению состояния и динамики интеграции группы (сплоченности и коллективной ответственности). В качестве показателей сплоченности использовались самооценки и групповые оценки отношений с коллегами по работе и с непосредственными руководителями, а также оценки наличия конфликтов. Включение в число показателей интеграции группы оценок отношений с руководителями вызвано тем, что на частном предприятии они тоже являются наемными работниками. Коллективная ответственность измерялась с помощью показателей ответственности за использование рабочего времени, за работу цеха и предприятия в целом. В качестве меры связи между отдельными показателями трудовых отношений использованы коэффициенты Крамера и Гудмена-Краскала.

### Взаимосвязь показателей трудовых отношений

Как свидетельствуют данные исследования 1993 года, наиболее информативным является показатель ответственности за работу предприятия в целом. Он связан не только с показателями ответственности за работу цеха и за использование рабочего времени, но и с ориентацией на бригадную форму организации труда, взаимопомощь в работе. Значимая прямая связь зафиксирована и между самооценками отношений с коллегами и с руководством.

В повторном исследовании (1996 г.) установлено, что, как и три года назад, тесно связаны друг с другом три показателя коллективной ответственно-

сти (за использование рабочего времени, работу цеха и предприятия в целом), а также самооценки отношений с коллегами и руководством. Самым неожиданным явилось усиление связей между самооценкой отношений с руководством и всеми показателями коллективной ответственности: за использование рабочего времени (с 0.26 до 0.39), за работу цеха (с 0.21 до 0.29), предприятия в целом (с 0.20 до 0.24). В 1993 году статистически значимая связь наблюдалась только между самооценкой отношений с руководством и ответственностью за использование рабочего времени, в 1996 году таковой стала и связь между упомянутой самооценкой и ответственностью за работу цеха. В целом можно предположить, что хорошие личные отношения с коллегами и руководством способствуют формированию коллективной ответственности за совместную деятельность. Кроме того, правомерен вывод об особой роли отношений с коллегами в структуре трудовых взаимоотношений в группе. Рассмотрим этот вопрос подробнее.

### Взаимоотношения с коллегами по работе

В России “хорошие товарищи по работе” – традиционная трудовая ценность. В начале 90-х годов значимой для себя ее считали 74% опрошенных. В иерархии трудовых ценностей она занимала второе место после “хорошего заработка” [11]. Стабильно высокая удовлетворенность отношениями с товарищами по работе отмечалась в исследованиях, проведенных под руководством В.Д. Патрушева, в том числе на предприятиях с разными формами собственности [6, с. 26].

Анализ динамики отношений с коллегами по работе на частном предприятии представляется особенно актуальным, поскольку здесь практика менеджмента направлена на искоренение предпосылок для формирования коллективизма (индивидуальные контракты, “засекречивание” заработной платы, противодействие организации профсоюзов и т.п.). За период с 1993 по 1996 год доля удовлетворенных состоянием взаимоотношений с коллегами возросла с 76 до 89%, а доля неудовлетворенных снизилась с 7 до 4%. Этот элемент производственной ситуации – единственный, оценка которого за три года улучшилась. Примечательно, что по данным 1996 года в группе рабочих до 30 лет удовлетворены отношениями с коллегами по работе 92%, а неудовлетворенных вообще нет. Очень высокой оказалась и групповая оценка отношений между рабочими. Только один человек назвал их напряженными, 54% – хорошими, 45% – нормальными. Несмотря на то, что у каждого рабочего имеется индивидуальное задание, общение с партнерами по труду и взаимопомощь в работе – общепринятые нормы группового поведения на обследованном предприятии. Беседы с товарищами касаются не только работы (55%), положения дел на предприятии (66%), но и жизни вообще (92%). В 1993 году лишь единицы, по их признанию, не оказывали помощи своим коллегам. Аналогичная ситуация и в 1996 году. Открытость в общении и взаимопомощь можно, несомненно, квалифицировать как проявление коллективизма.

В обоих исследованиях обнаружена тесная связь между оценками взаимоотношений с коллегами и условий труда в целом. Вместе с тем одни связи, значимые в 1993 году, через три года перестали быть таковыми, а другие, напротив, стали значимыми. Например, в 1993 году чем выше была удовлетворенность отношениями с коллегами, тем выше была и удовлетворенность размером зарплаты, а в 1996 году произошло статистически значимое снижение второго показателя [12]. Потеряла свою статистическую значимость и связь между первым показателем и самооценкой интенсивности труда. Таким образом, с изменением наиболее важных элементов производственной ситуации (в данном случае – снижение реального заработка) хорошие взаимоотношения с коллегами остаются, но они уже не способствуют более интенсивному труду рабочих.

В последнее время время солидарность все чаще рассматривается как противопоставление индивидуализму [13]. Установлено, что доминирующую роль в социальной идентификации играют контактные группы, в том числе товарищи по работе [14]. Однако вектор развития идентификации благоприятен и для формирования корпоративных ценностей [15]. Представляется, что коллективистский характер взаимоотношений с коллегами может быть эффективно использован менеджментом для формирования коллективной ответственности за работу предприятия в целом (как предпосылки корпоративизма).

Одним из показателей корпоративизма можно считать, по нашему мнению, характер взаимоотношений рабочих и руководства. Как выяснилось, чем больше удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами, тем больше и удовлетворенность взаимоотношениями с руководством (табл. 1).

Таблица 1

Удовлетворенность рабочих взаимоотношениями с руководством в зависимости от степени удовлетворенности взаимоотношениями с коллегами по работе, индексы\*

	1993, N=78	1996, N=97
Удовлетворенность отношениями с коллегами		
Совершенно (скорее) не удовлетворены и частично удовлетворены, частично нет	3,0	3,1
Полностью (скорее) удовлетворены	4,0	3,9

\* В этой и последующих таблицах минимальное значение индексов: 1, максимальное – 5. Для оценки взаимоотношений и других элементов производственной ситуации использована шкала: 5 – полностью удовлетворен, 4 – скорее удовлетворен, чем нет, 3 – частично удовлетворен, частично нет, 2 – скорее не удовлетворен, чем удовлетворен, 1 – совершенно не удовлетворен.

### Взаимоотношения с руководством

Соответствующая оценка в целом за три года несколько снизилась, но статистически значимых изменений не произошло. В группе молодых рабочих (до 30 лет) доля неудовлетворенных этим элементом производственной

ситуации несколько возросла (с 13 до 22%), а в старших возрастных группах практически не изменилась (16 и 17%). Большинство (57%) рабочих на частном предприятии удовлетворены взаимоотношениями с руководством. Групповая оценка также достаточно высокая. Как нормальные оценили отношения с непосредственным начальством 74 % рабочих, как хорошие – 17 % и как напряженные – лишь 9%. Тем не менее, по признанию 12% респондентов, за последние три месяца у них были конфликты с непосредственными руководителями. К ним рабочие предъявляют ряд претензий, упрекают в равнодушии (40% в 1993 г. и 31% в 1996), необъективности в определении трудового вклада (25 и 28% соответственно). Поводами для возникновения конфликтов чаще всего является распределение работы, а также неправильное, по мнению рабочих, наложение штрафных санкций, “урезание” заработной платы. Неудивительно, что в обоих исследованиях зафиксированы тесные связи между самооценками взаимоотношений с руководством и удовлетворенностью организацией труда (0.36 и 0.39) и условиями труда в целом (0.43 и 0.35). В 1996 году выявлены, кроме того, статистически значимые связи между взаимоотношениями с руководством и оценкой содержания труда (0.36) и удовлетворенностью работой на предприятии в целом (0.30).

Таблица 2

Показатели коллективной ответственности рабочих в зависимости от уровня групповой сплоченности, N = 87

Группы	Ответственность за использование рабочего времени		Ответственность за работу цеха	
	“И”, %	“К”, %	(индекс)**	
I	32	53	3,8	
II	17	72	3,8	
III	83	—	2,3	

\* “К” (“коллективисты”) – те, кто чувствует ответственность не только за использование своего времени, но и времени коллег по работе.

“И” (“индивидуалисты”) – те, кто считает, что каждый должен отвечать только за себя.

\*\* Ответственность за работу цеха измерялась по пятибалльной шкале (5 – чувствуют себя ответственными за работу цеха полностью, 3 – частично, 1 – совсем нет). Сумма не равна 100%, так как часть рабочих ответила, что ответственность за использование рабочего времени должны нести руководители.

По данным повторного исследования были выделены три группы респондентов. В первую вошли те, кто удовлетворен отношениями и с коллегами, и с руководством; во вторую – те, кто полностью доволен отношениями с коллегами и частично с руководством; третью составили лица, которых устраивают только отношения с товарищами по работе. Прежде всего отметим, что не обнаружено статистически значимых связей между принадлежностью к выделенным группам и возрастом, размером заработной платы и удовлетворенностью ею, а также деловыми качествами рабочих (в том числе интенсивно-

стью их труда). В то же время зафиксированы статистические связи с удовлетворенностью, содержанием и организацией труда, его условиями в целом и работой на предприятии. Судя по коэффициентам Гудмена-Краскала, можно говорить об определенном влиянии оценок производственной ситуации на уровень групповой сплоченности.

Существуют тесные связи между принадлежностью к группе и ответственностью за использование рабочего времени, за работу цеха. В третьей группе рабочие практически не чувствуют ответственности за рабочее время коллег и за работу цеха. В первой группе – картина прямо противоположная (табл. 2). Таким образом, уровень групповой сплоченности влияет на ответственность за использование рабочего времени и работу цеха.

### Коллективная ответственность

В качестве основных видов коллективной ответственности рассматривались: а) ответственность за использование рабочего времени, б) за работу цеха (первичной группы) и в) за работу всего предприятия. Полученные данные свидетельствуют, что за три года произошло снижение доли “коллективистов” (с 67 до 51%) и увеличение доли “индивидуалистов” (с 30 до 42%). Среди рабочих старше 30 лет удельный вес ответственных за работу цеха возрос, а среди молодежи (до 30 лет) снизился. У “коллективистов” значительно выше уровень ответственности за работу цеха и предприятия, чем у “индивидуалистов”. Чувство ответственности за работу цеха у рабочих выражено сильнее, чем за все предприятие, что вполне логично. За прошедшие три года соответствующие показатели практически не изменились.

Таблица 3

Коллективистские ориентации рабочих в зависимости от характера коллективной ответственности, N=78, %

Виды коллективной ответственности	Часто помогают товарищам по работе	Хотели бы работать в бригаде
<i>Ответственность за использование рабочего времени</i>		
“Коллективисты”	35	43
“Индивидуалисты”	26	35
<i>Степень ответственности за работу цеха:</i>		
Полностью	41	48
Совсем нет	26	36
<i>Степень ответственности за работу предприятия в целом</i>		
Полностью	57	64
Совсем нет	9	9

Установлено, что именно чувство ответственности за работу всего предприятия наиболее сильно дифференцирует респондентов по характеру коллективистских ориентаций. Показатели последних (взаимопомощь, ориентация на работу в бригаде) тех, кто чувствует себя полностью ответственным за деятельность всего предприятия, многократно превышают аналогичные показатели тех, кто не считает себя таковыми (табл.3). Ответственность за работу предприятия в целом способствует улучшению отношения к труду (табл. 4). Индекс интенсивности труда у тех, кто чувствует ответственность за работу предприятия, существенно выше, чем у тех, у кого ее нет. Данный показатель за три года у первых вырос, а у вторых снизился.

Таблица 4  
Интенсивность труда\* рабочих в зависимости от характера ответственности за работу предприятия, индексы

Степень ответственности за работу предприятия	1993, N=78	1996, N=97
Полностью	4,3	4,8
Совсем нет	4,1	3,6

\* Интенсивность труда рабочих измерялась по пятибалльной шкале (5 – всегда работают в полную меру своих сил и способностей, 3 – не всегда, 1 – почти никогда).

### Выводы

Анализ трудовых взаимоотношений (групповой сплоченности и коллективной ответственности) в рабочей среде показывает, что, как это ни парадоксально, в структурном подразделении частного промышленного предприятия формируется коллектив. Традиционная для российского общества ценность – коллективизм – проявляется в сознании и поведении рабочих, в том числе молодых (до 30 лет), начавших свою трудовую деятельность в годы политических и экономических преобразований. Форма собственности предприятия не препятствует проявлению свойственной национальной культуре ценности. У большинства рабочих сложились хорошие отношения с коллегами. Оценка удовлетворенности этим элементом производственной ситуации наиболее высока, это единственная оценка, которая улучшилась за последние три года. Рабочие на частном предприятии интенсивно общаются, оказывают друг другу помощь в трудовой деятельности.

На уровень групповой сплоченности значимо влияют оценки основных элементов производственной ситуации (содержания и организации труда, условий труда в целом) и удовлетворенности работой на предприятии. Несмотря на снижение реальной заработной платы, ответственность рабочих за работу цеха за три года не изменилась. В 1996 году большинство респондентов старше 30 лет чувствовали ответственность как за работу цеха, так и за использование рабочего времени своими коллегами.

### ЛИТЕРАТУРА

1. Докторов Б.З. Россия в европейском социокультурном пространстве // Социологический журнал. 1994. № 3. С. 10.

2. *Левада Ю.А.* Возвращаясь к феномену “человека советского”: проблемы методологии анализа // Экономические и социальные перемены: мониторинг общественного мнения. 1995. № 6.
3. Качество населения Санкт-Петербурга. СПб.: Европейский Дом, 1996.
4. *Чубайс И.Б.* Новая российская идея // НГ-сценарии. 1996. № 6. С. 4.
5. Динамика ценностей населения реформируемой России / Отв. ред. Н. И. Лапин, Л.Б. Беляева. М.: Эдиториал УРСС, 1996. С. 152.
6. *Патрушев В.Д., Темницкий А.Л.* Реальное поведение рабочих промышленности в сфере труда в период перехода к рыночным отношениям. М.: Ин-т социологии РАН, 1995.
7. *Темницкий А.Л.* Особенности проявления коллективистского сознания и поведения в сфере труда // Повседневная жизнедеятельность и трудовое поведение работающего населения. Часть 1. Трудовое поведение / Отв. ред. В.Д. Патрушев. М.: Ин-т социологии РАН, 1998. С. 119 (в печати).
8. *Лапыгин Ю.Н., Эйдельман Я.Л.* Мотивация экономической деятельности в условиях российской реформы. М.: Наука, 1996. С. 91.
9. Не хозяин, а созидатель // Человек и труд. 1996. № 2. С. 84.
10. *Андреева Г.М.* Социальная психология. М.: Аспект Пресс, 1996. С. 237-238.
11. *Магун В.* Трудовые ценности российского населения // Вопросы экономики. 1996. № 1. С. 52.
12. *Патрушев В.Д., Бессокирная Г.П., Темницкий А.Л.* Рабочие на частном предприятии: мотивация, оплата труда и удовлетворенность работой // Социологические исследования. 1998. № 4. С. 34-41.
13. *Козлова Т.З.* Проблема солидарности в трех социологических традициях // Социологические исследования. 1997. № 5. С. 118.
14. *Ядов В.А.* Социальная идентификация в кризисном обществе // Социологический журнал. 1994. № 1. С. 49.
15. *Матвеева С.Я.* Место корпоративных ценностей в культурной и социальной динамике // Этика успеха. 1995. Вып. 4. С. 164.