

© 2013 г.

Людмила Корель

доктор социологических наук

главный научный сотрудник Института экономики и организации промышленного производства СО РАН

(e-mail: korell@mail.ru)

НАРРАТИВ НАЁМНОГО ТРУДА И КОЛЛИЗИИ ДОВЕРИЯ НА СОВРЕМЕННЫХ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ В УСЛОВИЯХ МОДЕРНИЗАЦИИ

На основе иностранных источников показаны изменения в нарративе наёмного труда (в том числе, актуализация доверия) в промышленно-развитых странах Запада при переходе от позднего модернити к постмодернити. На примере выборочного социологического обследования инженерно-технических работников четырех крупных предприятий ОПК г. Новосибирска выявлена острая ситуация с феноменом доверия (и солидарности) в сложившейся модели трудовых отношений в российской производящей экономике. Показано, что предкризис доверия работников в стенах предприятия, отягощенный к тому же для значительной их части отсутствием доверия к будущему, неуверенностью перед ним, выступает отягощающим фактором, препятствующим выходу промышленного предприятия на траекторию движения к зрелому (и позднему) модернити.

Ключевые слова: промышленность, предприятие, инженерно-технические работники, нарратив труда, наёмный труд, доверие, коллизии, предкризис, инвестиции в доверие, социальная справедливость, страхи.

В последние два десятилетия в странах Запада (Европы и Северной Америки) меняется не только сам характер наёмного труда в промышленности, но и *нарратив труда, т.е. исторически и культурно обоснованная в координатах места и времени его смысловая интерпретация*. Идея об изменениях в нарративе наёмного труда в промышленности была сформулирована и конкретизирована А. Легнаро, а кроме того нашла отражение в работах ряда других зарубежных ученых¹. Какие же перемены в нарративе труда отмечают западным научным сообществом? Ответ на этот вопрос весьма актуален для российской промышленности, ориентирующейся в своих модернизационных начинаниях на эти страны. Содержание нарратива труда, в том числе наёмного, раскрывается через осмыс-

¹ Legnaro A. Arbeit, Strafe und der Freiraum der Subjekte // Berliner J. für Soziologie. – Wiesbaden, 2008. – Bd. 18, H.1. – S.52-72; Bartlett C.A., Ghoshal S. Building competitive through people // Sloan management rev. – Cambridge (Mass.), 2002. – Vol. 43, N2. – P. 34-42.

ление и презентацию его (труда) важнейших социальных проекций (векторов).

В Западной экономике в настоящее время имеют место следующие тренды.

1. Произошли изменения в «запрашиваемом» работодателем социальном типе работника, и одновременно в требованиях и запросах к труду, выдвигаемых самими работниками. С одной стороны, социально востребован наёмный работник-энтузиаст, для которого труд – способ самореализации и свободы, поскольку именно такой работник склонен к креативным решениям и инновациям на производстве. С другой стороны, наёмный труд в представлении работников, не утратив функции обеспечения материальных условий существования, дополнительно облачился в «культурные одежды», поскольку к нему со стороны работников вдобавок выдвигается императив обязательного их культурного роста и развития¹.

2. Переосмыслены характер и содержание наёмного труда в общественном сознании. Наряду с термином «наёмный работник» (исполнитель) утвердился термин «предприниматель своей рабочей силы», сигнализирующий о «революционном прорыве» в осмыслении и интерпретациях места и роли наёмного труда в производственном процессе. Работник является, с одной стороны, собственником своих знаний, навыков и эмоций (т.е. своего интеллектуального, когнитивного и эмоционального капитала – стоимости, которая способна создавать прибавочную стоимость), потенциально готовым использовать его в пространстве открывающихся альтернатив, а с другой – производителем, приумножающим доход предприятия².

3. Претерпела изменения парадигма управления и контроля над наёмным трудом.

Сформировался и актуализировался в структуре управления феномен *самоменеджмента*, т.е. сознательного последовательного и целенаправленного управления работником собственными ресурсами, предполагающим максимально использовать собственные возможности, сознательно управлять ходом своей жизни и преодолевать внешние обстоятельства, выполняя работу с меньшими затратами, включая стрессы и спешку. Самоменеджмент становится, с одной стороны, всё более востребованной формой оптимизации труда, в основе которой – рациональное использование гибкой комбинации физических, социально-психологических, психо-эмоциональных и интеллектуальных состояний субъекта труда в производственной деятельности, а с другой, фундаментальной

¹ Legnaro A., L.C., S.52-72.

² Legnaro A., L.C.

базой, обеспечивающей расширение возможностей влияния работника на производственный процесс¹.

Произошли изменения и в системе контроля. Если классический работник всегда был подконтролен административно-бюрократическим органам, то «распорядитель собственными трудовыми навыками» прежде всего осуществляет самоконтроль, обогащенный к тому же стремлением к «самоэкономизации» (последняя способствует прямому включению работника в решение проблемы роста эффективности и рентабельности производства)².

4. Актуализируется необходимость роста рефлексивности работника. Поскольку процесс гуманизации трудовой деятельности амбивалентен по своим последствиям, постольку работник попадает в своеобразный зазор между (а) автономией возросшей субъектности труда, которая априори способствует росту его «личной выгоды» и (б) необходимостью «сложно-композиционной» адаптации к внешним структурам, так как работник продолжает находиться и действовать, во-первых, в границах чужих интересов, во-вторых, в быстроменяющихся производственных контекстах позднего модернити. В этих условиях он должен обладать свойством «нарастающей рефлексивности» (Э. Гидденс), т.е. способности ко всё более реактивному, полному и глубокому осмыслению динамичных сдвигов в характере перемен, своих/чужих позициях и интересах, гарантирующей успешность приспособительного процесса³.

5. Происходит смена приоритетов в представлениях о факторах роста производства. Отправным моментом и постоянной базой успешной стратегии промышленного предприятия становится не финансовый, а человеческий капитал. В современной экономике обретение качественных людских ресурсов обеспечивает прирост капитала, поскольку ведёт к росту рыночной капитализации предприятий, которая может во много раз превосходить их (предприятий) балансовую стоимость. Именно этот ресурс является сегодня ограничивающим и, следовательно, первичным стратегическим фактором промышленного роста. Фактор человеческих ресурсов постепенно занимает в передовых производственных компаниях первостепенное положение среди стратегических приоритетов, а высококлассные специалисты в этой области – ведущие позиции в должностной иерархии промышленного предприятия⁴.

¹ Legnaro A., L.C.

² Legnaro A., L.C.

³ Legnaro A., L.C.; Гидденс Э. Последствия модернити // Новая постиндустриальная волна на Западе. М.: Academia, 1999. С.101-102.

⁴ Bartlett C.A., Ghoshal S. Building competitive through people // Sloan management rev. – Cambridge (Mass.), 2002. – Vol. 43, N2. – P. 34-42.

6. Актуализируются специфические факторы выживания в условиях возрастающей неопределенности. Способность предприятия к быстрому реагированию в высококонкурентной среде и при нарастающей неопределенности стремительно глобализирующегося мира обеспечивается (1) поддержкой и наращиванием профессиональных компетенций работников; (2) сокращением количества звеньев и децентрализацией процесса принятия решений; реинжинирингом процессов для достижения двух основных целей: ломки иерархических барьеров и создании новых каналов для горизонтальной коммуникации и сотрудничества; (3) расширяющейся возможностью доступа каждого сотрудника к необходимой информации и его умением, используя эту информацию, мобилизовать необходимые ресурсы; (4) усилением группового характера работы¹. Актуализируется потребность в человеческом капитале, имеющем коллективный характер, а следовательно, и новом социальном типе работника, ориентированном на работу в команде. Коллективный человеческий капитал формируется в процессе создания команд, партнёрств, ассоциаций и т.п., что, с одной стороны, облегчает творческое решение сложных проблем, с другой – порождает синергетический эффект, направленный на рост самого капитала и возможностей его конвертации (например, интеллектуального и социокультурного – в экономический, финансового – в интеллектуальный и социокультурный и т.д.). Подчеркивается, что коллективный человеческий капитал является продуктом культуры и может усиливаться динамично развивающейся средой (социокультурой), придающей существенное значение поведению, основанному на доверии, сотрудничестве, солидарности. Приращение новых знаний, инноваций зависит от способности общества мобилизовать культуру и традиции, дополнить их соответствующими институтами и практиками и тем самым обеспечить возрастание количества и качества человеческого капитала, привив ценности коллективного труда, который невозможен вне пространства доверия, лояльности, сотрудничества, солидарности². Многие ведущие промышленные компании и организации пришли к пониманию того, что климат доверия, солидарности и лояльности, основанный на ценностных установках и социокультуре, даёт несравненно лучшие результаты по сравнению с системой правил, регламентаций и иерархии³.

¹ Bartlett C.A., Ghoshal S. Building competitive through people // Sloan management rev. – Cambridge (Mass.), 2002. – Vol. 43, N2. – P. 34-42; Mousli M. L'entreprise face a l'incertitude // Alternatives econ. – P., 2012. – N 309. – P. 72-73.

² Yusuf Sh. From creativity to innovation // Technology in soc. – N.Y. etc., 2009. – Vol. 31, N1. – P. 1-8.

³ Dess G.G., Picken J.C. Leadership in the 21st century // Organizational dynamics. –N.Y., 2000. – Vol.28. N3. – P.18-34.

Таковыми в самых общих чертах предстают в трудах западных ученых содержание, смыслы и тренды многовекторного нарратива наёмного труда в промышленности в условиях позднего модернити и начального этапа постмодернити. Одновременно они могут рассматриваться как (1) общие (генеральные) вызовы и императивы со стороны глобализирующейся высоконкурентной мировой экономики к российским промышленным предприятиям, а кроме того как (2) те векторы, которые указывают им (предприятиям) стратегический путь, магистральное направление движения «трудовой составляющей», равно как и «будущей рефлексии» её в общественном сознании, в ходе модернизации.

В данном контексте следует отметить, что современный нарратив наёмного труда в российском исполнении (как и его динамика в последние двадцать лет) являет принципиально иной образ и смыслы и описывается совсем иными понятиями, значениями и трендами, такими, как эксплуатация наёмной рабочей силы, утрата солидарности, доверия, сплоченности и коллективности, отсутствие социальных практик саморегулирования и самоконтроля труда, делегирования полномочий и функций различных уровней власти вниз, в т.ч. на низовые рабочие места, тотальная экспансия несправедливости (в вопросах распределения доходов, трудовых нагрузок, качественного оборудования и пр.), низкая доступность информации о делах предприятия, аккумулированной высшими этажами власти, отсутствие каналов воздействия на власть, «карманные» профсоюзы, слабая корпоративная культура, низкий уровень субъектности труда, понимаемой как способность и возможность человека использовать богатство своих внутренних ресурсов – социокультурных, интеллектуальных, когнитивных, эмоциональных, волевых и пр. – в трудовом процессе¹.

При изучении ситуации с фактором доверия в сложившейся модели трудовых отношений в российской производящей экономике, (а) следует принимать во внимание его особую важность в динамике нарратива труда и (б) учитывать, что, согласно работам ученых мирового уровня, вне пространства доверия исключена возможность не только формирования коллективного человеческого капитала на предприятиях², но и реализация

¹ Климова С.Г. Социальные конфликты на предприятиях // РЖ Социология. М.: ИНИОН. -1997. - № 1. – С. 139-183; Логвинов А.М. Менеджмент и организационная культура российских промышленных предприятий в1960-2005гг. – Красноярск: Политком. – 2006.; Корель Л.В., Комбаров В.Ю. Человек на промышленном предприятии: субъект или квазисубъект труда? // СОЦИС. – М.: Наука. – 2012.- №10.- С. 3-11.

² Bartlett C.A., Ghoshal S. Building competitive through people // Sloan management rev. – Cambridge (Mass.), 2002. – Vol. 43, N2. – P. 34-42; Mousli M. L'enterprise face a l' incertitude // Alternatives econ. – P., 2012. – N 309. – P. 72-73.

любого сколько-нибудь успешного модернизационного проекта в принципе¹.

Феномен доверия как социальный ресурс. Способность предприятия к самомодернизации зависит от характера внутренних сил, объединяющих, интегрирующих или, напротив, разъединяющих, дезинтегрирующих его, от способа отношений работников предприятия друг к другу, иными словами, от имеющихся социальных ресурсов. Социальные ресурсы в социологии интерпретируются трояко: как (1) структурные ресурсы, или сеть открытых каналов интеракций, создающих возможность контактов, обмена, коммуникаций; (2) индивидуальные ресурсы, комплекс чувств, которые индивид испытывает по отношению к другим: доброжелательность, симпатию сочувствие, готовность помочь и т.д.; (3) культурные ресурсы, система распространенных и признанных образцов и правил, объединяющих данный тип социальных контактов и отношения к ним. Эти три представленные выше вектора обозначают своеобразное «социальное пространство», в котором находится каждый индивид. Основными компонентами социальной связи в этом пространстве являются доверие, или ожидание достойного отношения к человеку, лояльность, или обязанность не нарушения доверия со стороны других и исполнение принятых обязательств, солидарность, или забота об интересах других и готовность предпринять действия в их пользу, даже когда страдают и наши интересы.

Доверие – это уверенность в чьей-то добросовестности, искренности, в правильности чего-нибудь и основанное на этом отношении к кому-чему-нибудь². Есть и другие определения, например, доверие – это уверенность (индивида группы, сообщества, нации) в том, что окружающий мир и его обитатели не намерены причинить вред. «Когда мы доверяем кому-либо, мы надеемся, что тот, кому мы доверяем, не причинит нам зла и будет способствовать нашему благу»³. Доверие тесно сопряжено с чувством экзистенциальной безопасности человека и выступает важнейшим его индикатором. Если прежде доверие воспринималось как личностная установка, то теперь в нём видят скорее культурный ресурс межличностных связей, используемый людьми в своих действиях (Гросс), к тому же, добавим, ресурс весьма важный в качестве основы социального порядка

¹ Штомпка П. Трудноучитываемые культурные факторы в быстрых социальных изменениях. Доверие, лояльность, солидарность // РЖ: Экономика. – М.: ИНИОН. – 1999. – № 2. – С. 78-85; Фукуяма Ф. Великий разрыв. М.: «АСТ МОСКВА», 2008. С. 476; Фукуяма Ф. Доверие. М.: «АСТ МОСКВА», 2008. С. 711.

² Ожегов С.И. Словарь русского языка. Екатеринбург: «Урал-Советы». 1994. С. 145-146.

³ Govier P. Distrust as practical problem // J. of social philosophy. – Vilanova, 1992. – Vol. 23, N 3. – P. 52-63.

и интеграции, а также базового условия успешных социально-экономических преобразований модернизационного толка (предприятий, институтов, общества в целом).

Приведу данные, полученные в ходе выборочного социологического обследования инженерно-технических работников четырех крупных предприятий ОПК г. Новосибирска (выборка составила 305 чел., 2009–2010 гг.), которые позволяют составить представление о характере социальной связи между людьми в процессе трудовых взаимодействий.

Мировоззренческим фундаментом трудовой этики большей части респондентов, судя по ответам, выступает гуманистическая теза, согласно которой к другому человеку нужно относиться так, как бы ты хотел, чтобы относились к тебе. Это выявилось в ответах на вопрос о предпочтительных моделях поведения при решении деловых вопросов: 63% респондентов поддержали тезис о том, что «люди должны учитывать интересы других людей в той же мере, что и свои собственные», в свою очередь, 33% предпочли более «индивидуалистический» вариант – «люди должны руководствоваться прежде всего своими собственными интересами, учитывая, по возможности, интересы и других людей». Полный крах потерпели две альтернативные позиции: эгоцентрическая (активно внедряемая в общественное сознание и по сей день) – «люди должны заботиться прежде всего о своих собственных интересах, не принимая в расчет интересы других людей», она нашла поддержку лишь у 2% респондентов, и альтруистическая (1%) – «каждый из нас прежде всего должен заботиться об интересах других людей, а потом уже о собственных». В поддержку последней точки зрения, какой бы неприемлемой и чуждой она не представлялась массовому сознанию в интерьерах дня, приведу весьма актуальное в данном контексте рассуждение французского философа-материалиста и врача Ж. Ламетри (XVIII в.): «Всё различие между дурными и хорошими людьми состоит в том, что у первых частный интерес преобладает над общим, тогда как вторые жертвуют своим собственным благом ради друга или ради общества».

Насколько важным в системе жизненных ценностей инженерно-технических работников является феномен доверия к людям? Осознают ли они значимость этой категории в своей социальной жизни? Как показал анализ, 32% обследованных отмечают его исключительную важность для себя, а половина (51%) – важность. Для 12% доверие к людям не имеет ощутимой важности (их ответ – «не очень важно»), и лишь для 5% – «совсем неважно». Как видим, приведенные данные свидетельствуют о предрасположенности и готовности респондентов к сотрудничеству, солидарным социальным обменам, устойчивым социальным связям с дру-

гими людьми, т.е. их приверженности фундаментальным основам социального порядка.

И всё же обнаружился неприятный, но ожидаемый диссонанс между важностью данной ценности для респондентов и возможностью её реализации: лишь половина опрошенных (51%) – назовём их «идеалисты» – испытывают полноценное чувство доверия к людям, а вторая половина представлена теми, кто либо совсем лишён этого чувства (14%), т.е. являются «скептиками», либо пребывает в пограничной зоне доверия и недоверия, т.е. могут быть названы «сомневающимися» (36%). Таким образом, налицо проблема дефицита ресурсов доверия как актуального связующего социального вещества в повседневной жизни наших респондентов.

На низком уровне находится доверие инженерно-технических работников к руководству предприятия – почти треть респондентов (29%) оценили это доверие как очень низкое либо низкое, проставив самые малые баллы по пятибалльной системе (1 и 2). Аналогичные цифры получены и при оценке духа корпоративности и социального партнёрства между работниками и работодателями – 30% респондентов признались, что эти феномены на предприятии по сути отсутствуют. (Специалист в области социальной стратегии Галль Ж.-М. приводит идентичные данные по Франции, свидетельствующие о наличии разрыва, социальной дистанции между французскими работниками и работодателями: лишь 39% работников полагают, что на их предприятии интересы руководителей и работников совпадают.)¹ Наихудших оценок среди 20 сторон функционирования предприятия удостоился фактор «участие рядовых работников в управлении производством, в решении общепроизводственных вопросов тактического и стратегического уровня»: 44% респондентов выставили «1» или «2» балла этому фактору. Столь же низкую оценку получил фактор «защита интересов работников со стороны профсоюзной организации перед администрацией предприятия», 44% обследуемых присвоили здесь самые низкие оценки «1» и «2». Каждый четвёртый (24%) отметил отсутствие доступа рядовых работников к информации о предприятии и результатах его деятельности.

Примечательно, что, попадая в затруднительное положение (отсутствие денег, подходящей работы, проблемы со здоровьем и пр.), социальную опору ИТР находят в первую очередь и преимущественно в семье: у родителей (28% опрошенных), других родственников (11%), детей (5%), далее идут друзья и знакомые (24%) и только 8% респондентов ищут поддержку у коллег по работе. При этом ни в администрацию, ни в проф-

¹ Gall J.-M. La nouvelle fracture sociale//Etudes. – P., 2010.- Т. 412, № 4. – P. 463-472, P. 467.

союзную организацию предприятия, ни в страховые компании, ни в службы занятости работники не обращаются. Иными словами, лишь семья и друзья, т.е. самый ближний круг, востребованы в качестве института социальной поддержки и помощи. Как видно, в обществе иных надёжных, вызывающих доверие социальных институтов по поддержке населения респонденты для себя не видят. Востребованы порой лишь банки, к услугам которых во внештатных ситуациях обращаются 4 % работников.

Стоит отметить, что почти половина респондентов (43%) утверждает, что на разных уровнях управленческой структуры (промышленное предприятие, страна в целом) отсутствуют эффективные институты, способные защищать и отстаивать интересы наёмных работников в промышленности. В то же время почти четверть респондентов (27%) к таковым относит традиционные профсоюзы, 14% уповают на новые профсоюзы, независимые от администрации предприятия, 7% – на советы трудовых коллективов, 3% – на политические партии. Вполне очевидно, что перед нами социально не защищенная группа работников с недостаточно отрафлексированными интересами и целями, разобщенная, не имеющая лидеров, способных артикулировать партикулярные цели, разрабатывать необходимые стратегии, средства и механизмы их реализации. Уместно упомянуть, что в западных странах профсоюзы часто выступают мощной силой, на равных ведущей борьбу за интересы работников с советами директоров крупнейших монополий.

Как показало наше обследование, на современных предприятиях работники не только отстранены от управления, от информации, они в принципе не располагают какими-либо способами, средствами, механизмами, с помощью которых могут быть «услышаны» руководством предприятия, не говоря уже о том, чтобы оказывать хоть какое-либо воздействие на него в собственных интересах. Весьма критически оценивают респонденты и «полезность» митингов и организованных протестов в решении социально-экономических проблем предприятия. Так, 67% респондентов полагает, что эти институты и социальные практики бессильны в данном отношении, четверть (24%) – что, опираясь на них, кое-что решить все-таки можно, и лишь 4% – верят в полную возможность успеха в результате этих акций. (Остальные либо уклонились от ответа, либо затруднились с ответом.)

Определённый интерес представляет и оценка респондентами действий администрации в случае проведения на предприятии митингов и забастовок. Люди по-разному видят и воспринимают действия администрации в этих критических обстоятельствах как в силу объективных (доступность информации, коммуникаций, документов и пр.), так и субъективных (индивидуальная способность к социальному наблюдению, ана-

лизу, рефлексии и пр., собственная позиция в социальной иерархии и др.) моментов. 7% респондентов утверждают, что администрация в подобных случаях придерживается жесткой линии и не идёт на компромисс, 27% полагают, что идёт на минимальные уступки, пытаясь в то же время «продавить» свою позицию, 28% считают, что администрация всё же пытается найти конструктивное решение, устраивающее обе конфликтующие стороны, 12% – ищет виновников для применения к ним репрессивных мер (прочие ответы от 2 до 6% содержат следующие преимущественно негативные сентенции: администрация игнорирует акции протеста, стремится к расколу коллектива, не докапывается до сути конфликта, поступает «на авось», «пытается ловить рыбку в мутной водичке» и пр.).

Приведенные выше данные свидетельствуют о **предкризисе доверия обследуемых инженерно-технических работников к коллегам, администрации, организационным и управленческим службам предприятия.**

Однако подобные «коллизии доверия» охватывают и другие экзистенциальные стороны жизнедеятельности наших респондентов, более масштабные и глубокие по своему содержанию. **Это прежде всего представления об образе будущего, о соотношении добра и зла в окружающем мире** и т.п. Именно эти представления являются первичными, установочными, детерминирующими отношения доверия/недоверия к устройству как общества в целом, так и его отдельных ячеек. Образ будущего – это всегда симбиоз, с одной стороны, некоей экстраполяции (пролонгирования) настоящего, с другой, наиболее вероятных, ожидаемых респондентами в соответствии с их «ментальной картиной мира», векторов перемен.

В нашем обследовании респондентам был задан следующий вопрос: «Какие чувства Вы чаще всего испытываете, когда думаете о своём будущем?». «Оптимисты – баловни судьбы», то есть те, в сознании которых закреплён исключительно позитивный образ будущего, не таящий никаких угроз, дали весьма положительный «безмятежный» ответ – «комфорт, душевное спокойствие», (это, увы, очень малая часть опрошенных, всего 4%). Половину (51%) составляют «осторожные оптимисты», а именно те, кто либо из соображений рациональности, либо, по-русски рассчитывая на волшебное «авось», «надеются на лучшее»; 27% – это «борцы-оптимисты», они верят в свои силы, в успех, реализацию задуманного. Принципиально иное видение будущего демонстрируют оставшиеся 20% респондентов, в том числе 3% переживают уныние и растерянность, 11% – сильную тревогу и страх, а 6%, пожалуй, самое тяжелое психологическое состояние, находясь в ожидании «самого худшего из возможного».

Далее всем респондентам, независимо от ответа на предыдущий вопрос, был задан следующий: «Что Вас более всего тревожит, когда Вы думаете о своём будущем?», имеющий целью выявить страхи, сеющие недоверие к будущему. Наиболее массовые страхи, связанные с будущим, это: 1) опасения за будущее детей, которое предстаёт их родителям в мрачных тонах, сомнительным и проблематичным, к тому же лишённым социальных гарантий и защиты (46% ответивших); 2) угроза потери респондентом работы, безработица (26%), т.е. почти каждый четвертый из опрошенных живёт под этим тяжелым социальным прессом; 3) состояние здоровья близких людей (30%); 4) ухудшение состояния собственного здоровья (23%); 5) нестабильность, возобновляющиеся с завидным постоянством, кризисы в стране, сводящие на нет завоевания и блага, достигаемые большим трудом (21%); 6) рост напряженности в мире, угроза возможности войн, гибели близких людей (17%); 7) угроза бедности и нищеты (15%); 8) отсутствие перспектив в решении жилищной проблемы (14%); 9) рост организованной преступности, криминала и коррупции (12%); 10) недоступность из-за дороговизны квалифицированной медицинской помощи (11%); 11) одиночество (10%).

Приведённые данные о рисках и угрозах, о страхах респондентов перед будущим свидетельствуют о заметном **кризисе «доверия к будущему»** – как вертикального – к новым экономическим, политическим, правовым, здравоохранительным институтам, «элитам власти и собственности», так и горизонтального – непосредственно к согражданам, с учетом того, что они зачастую выступают носителями антисоциальных практик.

Трагическим скептицизмом пронизаны представления о будущем России. При всей значимости этой ценности (80% дали ответ о важности этой веры для себя, для своего социального самочувствия), как удалось установить с помощью специального вопроса, лишь у 8% присутствует «твердая уверенность» в её будущем, у 36% – «уверенность», 31% демонстрируют промежуточное состояние: испытывают уверенность и неуверенность в равных долях, и, наконец, у каждого четвертого (25%) вера эта либо полностью отсутствует, либо присутствует лишь в слабой мере.

Общая картина мира, мировоззренческие проблемы, среди которых – соотношение в мире сил добра и зла, вера в справедливое устройство мира, в то, что добро победит зло – являются важными индикаторами социального жизнеощущения респондентов. Две трети опрошенных (66%) отметили важность (в том числе, высокую важность) в их повседневной жизни этого «блага» – веры в справедливое устройство мира. Отсутствие

же значимости (существенности) этого момента отметили 17% респондентов. Представления о фактическом наличии этого блага в жизни респондентов весьма пессимистичны. Почти 40% отметили отсутствие веры в справедливое мироустройство, в победу добра над злом; 36% полагают, что в мире существует некий баланс сил добра и зла, и то другое наличествует в равной мере; и всего лишь четверть (24%) рисуют оптимистическую картину мироустройства, где зло оказывается поверженным добром.

Итак, предкризис доверия работников в стенах предприятия, отягощенный к тому же для значительной их части отсутствием веры в собственное будущее, неуверенностью в нем, страхами перед ним. Все это усугубляется дефицитом веры в справедливость мироустройства и большими сомнениями в отношении будущего России. Эти факторы дезориентируют, деморализуют людей, препятствуют полноценной жизни общества, в т.ч. осложняют самореализацию работников в ходе трудового процесса.

Тотальная коррозия социального фундамента доверия, порождённая в России в постперестроечное время тенденцией к групповому «обособлению» и «партикуляризации» представлений о справедливости, социальной норме, возможном и должном, не может не отразиться самым драматическим образом на характере трудовых отношений и жизнеощущениях работников промышленных предприятий.

Полагаю, что доверие – это некая сквозная общественная субстанция, в общем случае «слабо дифференцированная» по структурным объектам разного уровня, единая, пронизывающая всё общество. Воздействовать на нее в рамках отдельных общественных сегментов и структурных единиц (предприятий, организаций, институтов, муниципальных образований, регионов и пр.) весьма сложно, а по сути – невозможно. Отсутствие веры в справедливое мироустройство, в общественные и государственные институты, в управляющие элиты, в проводимую ими политику порождает, транслирует, сеет и множит настороженность и подозрительность ко всему и вся, во всех социальных ячейках общества от самой малой до самой большой (общество в целом).

Впрочем, возможно, не всё так уж бесперспективно и, например, западные ученые всё же предлагают свои **меры и механизмы воспроизводства возобновляемых ресурсов доверия** «как соединительного социального вещества» на современных промышленных предприятиях. Обратимся к их рекомендациям. (Некоторые из них словно списаны с социальных практик российских промышленных предприятий советского времени.)

На первом месте – борьба с социальной несправедливостью. Это важнейший инструмент повышения доверия. В современной этике ценностей справедливость является предварительным условием признания и реализации остальных ценностей.

Справедливость требует, чтобы управленцы учитывали воздействие своих решений не только на отдельного конкретного человека, в отношении которого предпринимаются эти решения, но и всех членов коллектива, интересы которых так или иначе оказываются затронутыми. Эти решения должны быть прозрачными, понятными и легитимными в рамках трудового кодекса, устоявшихся неформальных институциональных практик, конвенциональных договоренностей.

Восстановление справедливости – путь к восстановлению доверия¹. Есть для этого и соответствующие методики. За рубежом, например, разработаны и используются, в частности, социально-психологические и социологические методы по восстановлению справедливости, например, метод «социальных счетов», а также модель «реформирующей справедливости», направленной на исключение несправедливости и восстановление доверия в будущем посредством реорганизации процедур, реформирования отношений или устранения нарушителей справедливости².

Сплочение коллектива достигается в значительной мере с помощью финансового участия в результатах деятельности. Поэтому следует практиковать материальное стимулирование сотрудничества и коллективных усилий. Значительная доля вознаграждения работников должна определяться не индивидуальными, а групповыми и общепроизводственными результатами³.

В то же время меры по укреплению доверия и связей между людьми предполагают использование также более действенных позитивных стимулов развития производственного коллектива, чем чисто материальные⁴.

Для повышения уровня сотрудничества и доверия важно дать людям чувство общности целей. Особенно в трудных ситуациях **высокие цели и вдохновляющее лидерство ощутимо способствуют сплочению людей**

¹ Prusak L., Cohen D. How to invest in social capital // Harvard business rev. – Boston, – 2001. – Vol.79, N6. – P. 86-93.

² Beugre C.D. Repairing injustice in organizations: Beyond social accounts // of general management. – Oxford, 2011. –Vol. 37, N1. – P. 47-63.

³ Prusak L., Cohen D. How to invest in social capital // Harvard business rev. – Boston, – 2001. – Vol.79, N6. – P. 86-93.

⁴ IBID

и придают их работе значение, выходящее за рамки добывания средств к существованию. Лидеры не могут заставить людей доверять друг другу, но они могут обосновать необходимость доверия и показать личный пример. Наиболее продуктивным способом выражения доверия к работникам является доверие к их мнению, делегирование принятия решений¹.

Связи и доверие развиваются и укрепляются лишь тогда, когда люди знают друг друга и регулярно общаются, что достигается, в частности, созданием и функционированием социальной сферы предприятия: объектов спорта и отдыха, медицинских центров, детских учреждений, обслуживании питанием во время перерывов и пр., когда работники имеют возможность дополнительного общения в неформальной обстановке².

В завершение отмечу, что ни один модернизационный проект невозможен без инвестиций в человека, в специфическую социокультуру трудовых отношений, которая его меняет и формирует, раскрепощает.

Отмечу также большой разрыв в содержании и смыслах моделей нарративов наёмного труда в западной и российской промышленности. Это, по сути, разные исторические эпохи, существующие на единой промышленной карте мира в одно и то же астрономическое время. Там – демократия и уважение к стратегическому ресурсу – наёмному работнику, «предпринимателю своей рабочей силы». У нас – автократия и небрежение к работнику наёмного труда, переходящие порой в жесткую эксплуатацию.³

¹ IBID

² IBID

³ Логвинов А.М. Менеджмент и организационная культура российских промышленных предприятий в 1960–2005 гг. – Красноярск: Политком.– 2006.