

© 2012 г.

Людмила Корель

доктор социологических наук

главный научный сотрудник

(e-mail: korell@mail.ru)

Вячеслав Комбаров

кандидат социологических наук

научный сотрудник

(e-mail: vkombarov@gmail.com)

(Институт экономики и организации промышленного производства СО РАН)

РОССИЙСКОЕ ПРОМЫШЛЕННОЕ ПРЕДПРИЯТИЕ И СУБЪЕКТ ТРУДА НА НЕМ В КОНТЕКСТЕ СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ ПРОБЛЕМ МНОВЕКТОРНОЙ МОДЕРНИЗАЦИИ

В статье содержится попытка презентации концепции многовекторной модернизации к российской экономике, которая основана на представлениях о промышленном предприятии как системе согласованного взаимодействия составляющих его подструктур: производственной, социальной, технологической, производственной, когнитивной и других. Основываясь на данных социологического исследования, авторы доказывают, что успешная модернизация промышленного предприятия должна осуществляться в режиме консистентного осовременивания всех его подструктур. Актуализируется идея особой важности субъекта труда в производящей экономике и в ходе модернизационного развития; показаны факторы, препятствующие самореализации работника и приводящие к имплозии, угасанию его субъектности в труде.

Ключевые слова: многовекторная модернизация, подструктуры предприятия, социологическое исследование, субъект труда.

Жизнь выдвигает жесткое требование к российской промышленности – ей необходима модернизация, причем устойчивая и быстрая. Однако не только ощутимых модернизационных «подвижек», «прорывов», но даже запуска механизма модернизации экономики до сих пор не наблюдается (несмотря на обилие призывов и деклараций о намерениях, содержащихся в речах российских государственных деятелей и политиков). Для преодоления такой ситуации необходим анализ не только глобальных народнохозяйственных проблем, но и положения на предприятиях.

В связи с этим мы попытались обозначить векторы модернизации российских промышленных предприятий и проверить гипотезу о неравномерности модернизации важнейших подсистем предприятий.

Под модернизацией предприятий промышленного сектора экономики на данной стадии их исторического развития мы понимаем мобилизационный процесс, направленный на преодоление их глубокого отставания по широкому комплексу характеристик – технологических, экономико-производственных, управленческих, информационных, социокультурных, когнитивных, ментальных и др. – от предприятий передовых стран мира, содержанием которого является, в конечном счете, движение предприятий к зрелой версии постиндустриальной модели развития.

Анализируя этот процесс, мы опираемся на системно-интеграционную теорию предприятия, которая предлагает рассматривать предприятие не в традиционном узком смысле как самостоятельный хозяйствующий субъект с правами юридического лица, а как объединение многих подсистем (пространств): технологической, экономико-производственной, информационной, политико-управленческой, ментальной, социокультурной, когнитивной, социальной и пр.

В авторитетных российских экономических и политических кругах ныне утвердились идеи так называемого «технологического детерминизма» – соображения о безусловном лидерстве в вопросах модернизации технологического фактора при игнорировании политических, социокультурных и иных её моментов. Такой подход противоречит развиваемым на Западе представлениям о равнозначности в современном мире означенных выше составляющих модернизации и даже о необходимости определенного лидерства её социокультурных (Фукуяма) и политических начал (неомарксисты). Заметим, что идеи технологического детерминизма были весьма продуктивны в осмыслении стадий общественного развития вплоть до середины XX в., однако сегодня, в XXI в., начинается уже иная эпоха – постмодернити. В ней делается ставка на специфическую институциональную среду, специфические социальные практики, в основе которых лежит массовая творческая активность, креативность, когнитивность, свобода и самореализация человека, без которых невозможны научно-технологические прорывы в будущее¹. При этом остаётся дискуссионным вопрос о том, какие подсистемы предприятия должны модернизироваться в первую очередь, чтобы выступить в качестве локомотива модернизации для остальных его подсистем или же, напротив, все подсистемы должны модернизироваться синхронно, поэтому в первую очередь

¹ Vallas S. The transformation of work. JAI Press, 2001.

особое внимание следует уделять отстающим подсистемам – обеспечению их догоняющей модернизации.

При анализе сложной архитектоники предприятия, де-факто включающего в себя большое число подсистем (пространств), возникает и требует конкретной проверки теоретическая гипотеза о пробуксовывании модернизации на российских промышленных предприятиях как результате фактического (наблюдаемого, явного или скрытого, латентного) несовпадения, рассогласования, расхождения, разрыва (а значит, оппозиции, конфликтного противостояния) отдельных пространств (подсистем, структур, институтов) предприятия относительно друг друга.

В идеальном случае для обеспечения синхронного, сбалансированного развития предприятия все его подсистемы должны пребывать во взаимной гармонии, соответствии и сопряженности, дислоцироваться, если так можно выразиться, в едином историческом пространстве и времени: управленческие стратегии – соответствовать технологической базе, технологическая база – опираться на адекватные ей экономико-производственную, социокультурную и информационную структуры и т.д. Иными словами, наиболее эффективно и бесконфликтно способны модернизироваться (при прочих равных условиях) в первую очередь те предприятия, в которых все подсистемы находятся примерно на одном уровне модернизированности и равным образом включены в прохождение очередной стадии модернизации. Здесь уместно вспомнить, что один из основных принципов системности как раз и предполагает существование неразрывных и взаимных связей как между самими подсистемами предприятия, так и между их прошлым, настоящим и будущим.

В реальности всё обстоит гораздо сложнее. Нередко эти подсистемы, находясь в границах одного предприятия, располагаются как бы на разных хронологических этажах эволюционного процесса (исторической вертикали). Одни модернизируются быстрее, успешнее, а потому принадлежат «новому времени», другие неподатливы к изменениям, ригидны, от них веет архаикой, а сами они представляют собой скорее технологический, социокультурный, ментальный след минувших времен, нежели несут в себе знаки, смыслы и символы нарождающейся современности. Как результат на предприятиях сохраняются подсистемы, которые опираются на инерцию застывшей традиции и не способны к обновлению синхронно с теми подсистемами, которые выступают форпостами модернизации, в какой бы форме (революция, исторический перелом, рывок в развитии, «большой скачок», реформы и т.д.) последняя не выступала.

Ситуация усугубляется тем, что в исторической реальности существует феномен «разноскоростной» (применительно к разным социальным группам работников) инерции ментальности, не способной к переменам

интерпретативной картины мира, смыслов и ценностей в унисон с общественными преобразованиями – либо отстающей от времени, либо опережающей его, – что также способствует наслоению на предприятиях разновременных политико-управленческих, когнитивных, социальных и социокультурных начал.

Разнобой, рассогласования, несоответствия, разрывы и расхождения «в историческом времени» отдельных подсистем предприятия порождают разного рода сбои и катаклизмы в его функционировании и модернизации. Так, устаревшие тоталитарные и авторитарные методы управления – управленческая подсистема – неизбежно вступают в конфликт с ментальными и когнитивными подсистемами, соответствующими эпохе зрелого модернити. В свою очередь архаичные ментальные и когнитивные подсистемы оказываются не сенситивными к демократическим методам управления, характерным для стадии зрелого модернити, и, напротив, предрасположены к тоталитарно-авторитарному стилю, предусматривающему жесткие приказы, команды, директивы и санкции.

В 2009–2010 годах Институтом экономики и организации промышленного производства СО РАН были проведены на ряде промышленных предприятий г. Новосибирска два социологических опроса. Первый касался экономических трудностей предприятий и путей их преодоления, второй – положения на предприятии инженерно-технических работников. В обследовании приняли участие предприятия машиностроительного комплекса, электроэнергетики, металлургии и химической промышленности. Анкета содержала 69 вопросов и была адресована руководителям предприятий, которые выступили в качестве экспертов. Разослано было 40, возвращены заполненными 21 анкета. Обследование охватило примерно десятую часть промышленных предприятий г. Новосибирска. Число работающих на одном предприятии в среднем составило 1086 чел.

Второе обследование было ориентировано на инженерно-технический контингент предприятий тяжелой промышленности Новосибирска. В основе исследования лежал принцип целевого отбора респондентов на предприятиях. Он базируется не на рандомизации, а на следовании определенным субъективным критериям, выбор которых делается исследователем, исходя из решаемых научных задач и конкретных ограничений, налагаемых самой ситуацией проведения социологического опроса. В нашем случае мы использовали весьма распространенный критерий – доступность случаев. Выборка доступных случаев позволила нам добиться достаточно высокого качества социологических данных, поскольку, во-первых, на каждом предприятии в целом обеспечивался принцип единства места и времени заполнения анкеты (заполненная анкета сразу же передавалась в руки социолога), во-вторых, полностью отсутствовал

момент тенденциозности, предвзятости при отборе респондентов. Всего было заполнено 305 анкет.

При проведении обследования возникли некоторые трудности. Из выбранных для опроса десяти самых крупных, успешных и перспективных предприятий дали согласие лишь четыре. Остальные ссылались на разного рода форсмажорные обстоятельства, а то и просто руководители их оказывались недостижимыми физически (командировки, сверхзанятость и пр.). Следует также напомнить, что при выборке доступных случаев «оценка точности и валидности получаемых результатов (и основанных на них выводов) остаётся делом субъективного суждения, опыта, теоретических предпочтений»¹.

Мы учитываем скромную репрезентативность и локальный характер этих обследований, однако отметим, что полученные результаты все же важны для понимания ситуации в стране.

Ниже вниманию читателя предложены конкретные результаты экспертного опроса руководителей промышленных предприятий, той его части, которая находится в русле отмеченных выше представлений о модернизации предприятия как многовекторном феномене. Заметим, что ответы на поставленные вопросы являются, с одной стороны, продуктом отражения в сознании экспертов масштабных модернизационных процессов в стране (в данном контексте нам близки трактовки сознания как «способности человека адекватно отражать явления действительности», а также как «формы отражения действительности, обеспечивающей человеку возможность ориентироваться в окружающем мире, времени, собственной личности и пр.), с другой же – результатом индивидуальной концептуализации нашими экспертами той реальности, которая существует на руководимых ими предприятиях.

Экспертам было предложено оценить степень соответствия отдельных подсистем данного предприятия – технологической, производственной, управленческой, информационной, социальной и пр. – разным стадиям модернизационного развития, пройденным западноевропейскими промышленно развитыми странами. Для этого в клетках таблицы применительно к каждой подсистеме (структуре) предприятия (ей соответствует своя специфическая проекция модернизации) экспертам предстояло проставить цифру, означающую, содержатся ли и, если «да», то в каких масштабах (процентах), характерологические признаки данной стадии (ХПДС) на руководимых ими предприятиях. Сумма процентов по трем столбцам (стадиям модернизации) каждой проекции модернизации должна была составлять 100%.

¹ Девятко И.Ф. Методы социологического исследования. Екатеринбург: Изд-во Уральского университета. 1998. С. 154.

Таблица 1

Уровень модернизированности структур (пространств, проекций, подсистем) обследуемых предприятий по оценкам экспертов, %

Структуры (подсистемы) предприятия, которым соответствуют специфические проекции модернизации	Структуры предприятия, которые соответствуют реалиям развития передовых стран в разные исторические периоды (стадии)		
	Третья четверть XX в. (зрелый модернити)	Последняя четверть XX в. (поздний модернити)	Начало XXI в. Новый этап развития (начальная стадия постмодернити)
1. Технологическая (совокупность техники и методов её использования)	1. Преобладание конвейерного оборудования при сохранении оборудования станочного типа, а также физического труда при машинах и механизмах; использование в качестве энергоисточника нефти, газа, мазута, угля.	2. Активное внедрение «высоких технологий»: электронных, химических, биологических, лазерных и др.; распространение новых информационных компьютерных технологий, компьютеризация техники; распространение ядерных, термоядерных и др. источников энергии.	3. Нанотехнологии, миниатюризация техники и оборудования, биокомпьютерные и др. инновационные технологии, использование энергии солнца, ветра, воды
<i>Всего -100%</i>	<i>65.8</i>	<i>26.7</i>	<i>7.5</i>
II. Производственная (уровень субъектности и содержание производственного процесса)	1. Крупномасштабное конвейерное производство массовых стандартных товаров; человек – часть оборудования, к которому он приставлен; вытеснение из рабочего процесса мастерства, рутинная автоматизация «вымывает золото из голов рабочих», жесткое разграничение и нормирование труда (<i>фордизм</i>); потребительское отношение к природе.	2. Гибкое оборудование, программируемое при помощи новых технологий, компьютеризация рабочих процессов, обеспечивают возможность работнику создавать разнообразный широкий ассортимент продуктов, легко менять их дизайн, переключаться с производства одного продукта на другой (<i>постфордизм</i>); эргономичность трудового процесса и развертывание процессов экологизации про-	3. Безотходное экологическое производство, индивидуализация и интеллектуализация труда, человек приближен к ситуации, когда он является полноценным субъектом производственного процесса

Структуры (подсистемы) предприятия, которым соответствуют специфические проекции модернизации	Структуры предприятия, которые соответствуют реалиям развития передовых стран в разные исторические периоды (стадии)		
	Третья четверть XX в. (зрелый модернити)	Последняя четверть XX в. (поздний модернити)	Начало XXI в. Новый этап развития (начальная стадия постмодернити)
		изводства. Станки с программным управлением автоматически останавливаются при возникновении сбоя, что способствует сохранению ресурсов.	
<i>Всего – 100%</i>	40.8	55.0	4.2
III. Политико-управленческая (принципы управления и отношения власти)	1. Жесткая вертикаль власти; принцип управления – авторитаризм; отчуждение работника от власти и управления;	2. Социальное партнерство, возрастание роли коллегальных структур; принцип управления – руководство	3. Увеличение роли работников предприятия в принятии решений о стратегии его развития; принцип управления – согласование, самоуправление
<i>Всего -100%</i>	56.0	35.2	8.8
IV. Информационная (объемы потоков и интенсивность циркуляции информации между работниками и функциональными подразделениями предприятия; степень осведомленности работников о деятельности предприятия и т.д.)	1. Ограниченный доступ работников к информации о деятельности предприятия; отчуждение от информации.	2. Тенденция к демократизации получения информации; информационные источники становятся более доступными, отчуждение от информации уменьшается	3. Заметная прозрачность и открытость информации о работе всех подразделений предприятия, кроме той, которая представляет коммерческую или промышленную тайну. Формирование прозрачных информационных систем управления предприятием
<i>Всего -100%</i>	27.1	34.5	38.4
V. Социальная (уровни и иерархии социальной организации предприятия, взаимодействие между работниками и пр.)	1. Жесткая социальная структура, препятствующая свободной циркуляции групп по иерархической лестнице; эксплуатация наемного труда; отчуждение	2. Гуманизация труда, развитие партнерских отношений, доверия; рост и расширение спектра социальных гарантий; социальная структура остаётся статус-	3. Надежная система социальной защищенности работника, дальнейшая гуманизация труда, развитие партнерских отношений, высокая концентрация доверия, мини-

Структуры (подсистемы) предприятия, которым соответствуют специфические проекции модернизации	Структуры предприятия, которые соответствуют реалиям развития передовых стран в разные исторические периоды (стадии)		
	Третья четверть XX в. (зрелый модернити)	Последняя четверть XX в. (поздний модернити)	Начало XXI в. Новый этап развития (начальная стадия постмодернити)
	работника от процесса и результата труда, от возможности самореализации, минимум льгот и социальных гарантий.	ной, «зернистой»; однако начинается процесс её трансформации от вертикального типа к горизонтальному.	мизация социальной дистанции между управленческим и рядовым персоналом, социальная структура – функциональная, «сотоявая»
<i>Всего -100%</i>	<i>34.0</i>	<i>41.8</i>	<i>24.2</i>
VI. Когнитивная (глубина, уровень и качество знаний работника о рабочем месте, предприятии и мире)	1. Знание необходимо преимущественно для выполнения конкретной рабочей функции, отчуждение работника от процесса и возможности усвоения знаний	2. Осознание необходимости расширения и аккумуляции знаний работников в высококонкурентной среде; необходимость усвоения знаний минимизирует отчуждение от процесса и возможности их усвоения	3. Широкий объем знаний о мире, обществе, экономике, предприятии, его функции и продукте
<i>Всего -100%</i>	<i>34.2</i>	<i>40.3</i>	<i>25.5</i>
VII. Экологическая (Менталитет – общий для членов группы или организации образ мышления людей, тип мировосприятия и осознания окружающего мира и себя, единообразная мировоззренческая матрица, позволяющие сходным образом воспринимать окружающую реальность, оценивать её и действовать в ней в соответствии с определенными установившимися в общности нормами и образцами поведения, адекватно воспринимаемая и понимаемая при этом друг друга)	1. Окружающий мир и природа как средство для роста благосостояния, сохранение доставшегося от исторического прошлого религиозно-мифологического типа сознания; определяющую роль в формировании картины мира играет повседневная жизнь и мифы	2. Инвайроментализм – осознание истощаемости природных ресурсов и экологической катастрофы, актуализация природоохранной политики; определяющую роль в формировании картины мира играет наука; постижение (понимание) значимости работы как возможности для самореализации.	3. Креативность, гармония, толерантность, ответственность как доминирующие элементы сознания и самосознания человека; гуманизм; природосберегающая политика человека в процессе производства; природа как самооценочность
<i>Всего -100%</i>	<i>32.4</i>	<i>51.0</i>	<i>16.6</i>

Таблица 1 в обобщенном виде даёт схематическое, «матричное», представление об основных исторических этапах модернизации промышленного производства в западноевропейских промышленно развитых странах, а также о содержании этих этапов в контексте разных структурных направлений (проекций) модернизационного процесса (технологического, производственного, информационного, когнитивного, ментального и пр.). В ней показано, что в историческом времени в ходе модернизации, разворачивающейся в естественном режиме «снизу» от стадии к стадии, происходит не только смена технологических укладов, но и осуществляется глубокая поэтапная *гуманизация* производственных, политико-управленческих и социальных отношений, обеспечивающая рост субъектности человека труда, его раскрепощение и самореализацию. В свою очередь, технологическая модернизация «сверху», не подкрепляемая гуманизацией основных сфер (структур, подсистем) предприятия либо превращается в малоэффективный супердорогостоящий в финансовом и социальном смысле проект, построенный «на костях» людей, либо обречена на провал.

В самом общем виде таблица даёт представление об уровне модернизированности разных подсистем обследуемых предприятий, а кроме того позволяет высказать следующие соображения.

1. Очевиден драматичный отрыв значительной части подсистем предприятий от реалий XXI в. (что фиксируется процентными распределениями ХПДС по строкам).

2. Обнаруживается картина ярко выраженной рассогласованности и асимметричности модернизации разных подсистем предприятий. Одни из них, по оценкам экспертов, вырвались вперед и предстают наиболее модернизированными (например, информационное, когнитивное, социальное пространство). В них присутствуют, хотя и не в доминирующих масштабах, признаки, соответствующие реалиям промышленного развития в передовых странах мира начала XXI в. (соответственно 38.4; 25.5; 24.2%). Другие подструктуры – производственная, технологическая, политико-управленческая, – напротив, демонстрируют минимальные значения своей «причастности» к реалиям XXI в. (4.2; 7.5; 8.8), т.е. продолжают жить преимущественно в третьей четверти XX в. – не «своём» историческом времени. Иными словами, на предприятиях существует ярко выраженный диссонанс между, с одной стороны, социальной и когнитивной, а с другой – производственной, технологической и политико-управленческой подсистемами. Описывая данную ситуацию в несколько ином ракурсе, в рамках иной системы понятий, иным научным языком, отметим, что человек на предприятии, обладая удовлетворительными профессиональными компетенциями (когнитивность), демонстрируя в целом позитивные

социальные качества (способность налаживать партнерские отношения, доверие), сталкивается с проблемой устаревших технологий, отживших свой век производственных и управленческих социальных практик и отношений, что ведет к растрате впустую его креативных, созидательных ресурсов.

Эти результаты в первом приближении частично подтверждают сформулированную выше гипотезу об асимметричности модернизации разных подсистем предприятий как факторе-ингибиторе модернизационных преобразований, однако для её окончательной верификации нужны углубленные социолого-статистические исследования на промышленных предприятиях города (региона, страны в целом).

В свете вышеизложенного сегодня весьма актуальной для российских промышленных предприятий представляется, на наш взгляд, проблема *кристаллизации модернити*, поскольку именно кристаллизация обеспечивает необратимость и устойчивость модернизационных преобразований. Под кристаллизацией модернити мы понимаем процесс и результат образования в обществе (разных его сферах, организациях, предприятиях, институтах, подсистемах) устойчивых, взаимоупорядоченных и взаимосвязанных модернизационных форм как в рамках отдельных направлений, аспектов, сторон, профилей, векторов модернизации – экономическом, политическом, социокультурном, духовном, демографическом, экологическом и т.д., – так и модернизационного процесса в целом, т.е. в единстве и многообразии всех его сторон. Заметим, что кристаллизация модернити обеспечивается консистентным характером модернизационных процессов (термин «консистентность» в данном случае заимствован нами из теории статусной кристаллизации, предложенной Ландейкером¹. *Консистентная модернизация* – это гармоничное, взаимоувязанное, согласованное протекание модернизационных процессов в разных сферах общественной жизни – экономической, политической, социокультурной, духовной, демографической, экологической и т.д., обеспечивающее кристаллизацию модернити. В свою очередь, *нонконсистентную модернизацию* можно определить как рассогласованное, негармоничное, противоречивое, несовместное, асинхронное течение модернизационных процессов, сопровождающееся модернизационными тупиками, конфликтами и социальными потрясениями, осложняющими кристаллизацию модернити².

¹ Landecker W.S. Class crystallization and class consciousness // American sociological Review. – 1963. – V. 28, No. 2. – P. 219-229.

² Корель Л.В. Российский модернизационный проект и адаптация: потенциал роста и пределы созидания // Россия и россияне в новом столетии: вызовы времени и горизонты развития: Исследования Новосибирской экономико-социологической школы. – Новосибирск: Изд-во СО РАН, 2008. – С. 122-123.

Нонконсистентная модернизация конструирует модернизационное поле не единым, органичным и цельным, а разрывным, противоречивым, фрагментарным и разнонаправленным, что мы и наблюдаем на обследуемых нами предприятиях.

Внимательный читатель возможно заметил, что в приведенной выше схеме в перечне структур предприятия отсутствует культурная составляющая как таковая. Поскольку культурный фактор пронизывает собой все структуры предприятия: технологическую, производственную, политико-управленческую, информационную и т.д., мы сочли возможным не перегружать им и без того насыщенную схему, а рассмотреть отдельные его аспекты за её пределами, причем более детально, чем все остальные.

Находясь в фарватере идей М. Вебера¹, многие современные социологи сегодня справедливо полагают, что именно культура определяет успешность функционирования и адаптации разного рода образований (организаций, фирм, предприятий, объединений, стран и пр.) к общественным изменениям модернизационного толка. Далее мы остановимся на оценках, данных нашими экспертами, двух составляющих социокультуры на обследуемых предприятиях: корпоративной и управленческой. Заметим, что приведенные ниже данные очерчивают лишь некий абрис социокультурной ситуации на предприятиях, существующий в сознании наших экспертов, поскольку формат инструментария не позволял провести обстоятельное исследование этой фундаментальной проблемы

Сегодня трудно представить успешно работающее современное промышленное предприятие, в котором бы отсутствовал «дух *корпорации*» – персональная ответственность и гордость за общий успех. В связи с этим экспертам было предложено несколько вопросов, имеющих отношение к феномену корпоративной культуры, масштабам его присутствия на обследуемых предприятиях.

Во избежание разночтений по поводу содержания самого термина экспертам было предложено придерживаться следующего его толкования. Корпоративная культура предполагает наличие экстраординарной цели, объединяет работников предприятия для решения общих производственных задач, создаёт определенные практики социальных взаимоотношений, для которых характерны: корпоративная идентичность, доверие, преданность делу и этическим нормам, сильная мотивация к труду, лояльность работников по отношению к руководству предприятия и верность работодателю и пр., выступает на предприятии механизмом интеграции работников и регуляции их взаимодействий.

¹ Вебер М. Протестантская этика и дух капитализма. – М., РОССПЭН, 2006.

Итоги опроса фиксируют в целом не вполне удовлетворительную ситуацию с корпоративной культурой на обследуемых предприятиях. Так, две трети экспертов указали, что в их организациях уровень корпоративной культуры либо посредственный, либо низкий, что безусловно отрицательно сказывается на производственной деятельности. Кроме того эти данные косвенно свидетельствует также и о существовании в рамках культурного пространства предприятия разного рода субкультур и контр-культур, что осложняет выработку стратегии управления персоналом.

При оценке типа, к которому тяготеет корпоративная культура на предприятии, 19% респондентов констатировали доминирование жесткого типа (для достижения производственного успеха на работников воздействуют с помощью системы жестких санкций, «натаскивания», постоянного наблюдения за дисциплиной и пр.); 14% говорили о гибком типе (работник наделяется полномочиями брать инициативу на себя, через представительные органы соучаствовать в управлении, активно участвовать в формировании самой корпоративной культуры и пр.); 67% – о смешанном типе (сочетаются элементы жесткого и гибкого типа корпоративной культуры).

Эти данные свидетельствуют о неразвитости корпоративной культуры, поскольку смешанный и жесткий типы её, базирующиеся на системе жестких санкций по отношению к работникам, «натаскивания», постоянного контроля за их дисциплиной, играют доминирующую роль. Рядовые работники не наделяются широкими полномочиями брать инициативу на себя, через представительные органы соучаствовать в управлении предприятием, активно формировать корпоративную культуру и пр.

Данная ситуация свойственна промышленным предприятиям, находящимся скорее в начальной поре стадии зрелого модернити, нежели её более позднего этапа, не говоря уже о позднем модернити. Этот вывод корреспондирует и с ответами на вопрос о наиболее эффективном стиле управления предприятием, фиксирующими приверженность экспертов авторитарному стилю управления и его разновидностям.

Отвечая на вопрос о том, какой стиль управления предприятием является в настоящее время наиболее эффективным с точки зрения необходимости инновационного развития предприятия, 10% респондентов назвали авторитарный стиль управления, 60% – авторитарный с элементами демократии, 30% – демократический с элементами авторитарности.

Говоря о корпоративной культуре, мы не можем обойти вниманием фундаментальный социокультурный вопрос о типах – образах работников, сенситивных к разным мотиваторам трудовой деятельности, руководствующихся в своём трудовом поведении разными ценностями. В теории и на практике существует несколько концептуальных образов работ-

ников, предполагающих различные стратегии управления и воздействия со стороны менеджмента для достижения высоких результатов производства (речь идет о методах стимулирования трудовой активности). Одни из этих образов в большей степени характерны для общества модерна (например, «человек экономический»), другие – для постмодерна (например, «человек креативный»).

Из ответов респондентов на вопрос, какой тип работника является наиболее массовым (доминантным) на их предприятии, следует: к типу *«экономический человек»*, придерживающийся принципа экономической рациональности, денежного расчета (человек работает хорошо, когда ему хорошо платят, поэтому тот, кто платит, вправе требовать полной отдачи) относятся 47% работников, к типу *«психологический человек»*: человек, чувствительный (сенситивный) к психологическому воздействию; наибольшего успеха в управлении трудовым (организационным) поведением этих людей можно добиться, владея методами психологического воздействия (напр., принципы управления Карнеги, создание комфортной психологической обстановки и пр.) – 16%, к типу *«этический человек»*: человек, восприимчивый к методам морального воздействия; эти люди оценивают друг друга в русле своих представлений о морали и этике делового общения и трудового поведения, («что должно» и «что не должно»), которые и определяют трудовое (организационное) поведение в конкретных ситуациях – 16%, к типу *«социальный человек»*: человек, ориентированный на карьеру, власть, престиж, признание, общение, следование нормам поведения, принятым в данном сообществе (организации), поддержку; наибольшего успеха в управлении трудовым (организационным) поведением этих людей можно добиться, раскрывая перед ними перспективы карьерного роста и социального влияния на окружающих людей, – 13%, и к типу *«креативный человек»*: человек, стремящийся к самореализации и творчеству в труде; наибольшего успеха в управлении трудовым (организационным) поведением этих людей можно добиться, предоставляя им условия для свободы творческого поиска и самовыражения, – 8%.

Как мы видим, картина «образов» получилась достаточно пестрая. По сути все типы имеют своих резидентов на современных предприятиях. Доминирует «человек экономический» (около половины работников) – трудящийся ради хлеба насущного, ради денег. Простимулировать его работу можно в первую очередь хорошей зарплатой. И это понятно, заработки работников на промышленных предприятиях – невелики, а найти другую работу по специальности вне стен предприятия – трудно. Однако не всё так однозначно. «Человек психологический» и «человек этический» разделили 2-3 места по частоте своего присутствия на предприятиях. Это значит, что отдельные категории работников весьма чувствитель-

ны к психологическому комфорту, уважительному к себе отношению, атмосфере доверительности и понимания. Главный рычаг стимулирования их хорошей работы находится в сфере психологии. Для других же работников, представляющих тип «человека этического», самыми значимыми в их личностном пространстве являются этические императивы – стремление поступать «как должно», «как будет правильно», «как морально». Именно ими они и руководствуются, выстраивая модель своего трудового поведения. На четвертом месте расположился тип, условно названный нами «человек социальный», т.е. тот, кто ориентирован в первую очередь на карьеру, рост социального влияния на окружающих его людей. Мотивировать его к труду можно в первую очередь оперируя понятиями престиж, власть, карьера, влияние, успех и пр. И, наконец, реже всего встречается в социокультурном пространстве предприятия столь востребованный модернизацией (а по существу являющийся резидентом общества постмодернити) – «человек креативный» – стремящийся к самореализации и творчеству в труде, к самовыражению. Пирамида эта, как оказалось, отчасти повторяет по своим этажам (уровням) и наполнению знаменитую пирамиду А. Маслоу, располагающую потребности личности в восходящем порядке от низших биологических до высших духовных. Причем потребности каждого нового уровня становятся актуальными (насущными), заявляют о себе лишь после того, как удовлетворены запросы предыдущего. Мотивирующей же силой, как известно, обладают только неудовлетворенные потребности. В целом же, как мы видим, и в этом вопросе мы скорее вписываемся в прошлое, чем в настоящее, а тем более будущее.

Рассмотрим на материалах конкретного социологического обследования проблему **субъектности человека труда** на современном промышленном предприятии Сибири в ракурсе актуальных модернизационных вызовов. Субъектность работника является ведущим фактором производственного процесса на предприятиях, его созидющим началом и одновременно важнейшим ресурсом модернизационных преобразований.

Понятие субъект (subject/subjectivity) используется в данном случае в его общеупотребительном классическом толковании, т.е. как индивид («Я»), которому противопоставляется объект или предмет («не-Я») и который направляет на этот объект своё познание или действие; при этом делается акцент на рациональной, активно-созидательной, свободной и ответственной деятельности человеческих субъектов. Согласно определению Г. Соколовой и В. Ядова, субъект труда представляет собой источник трудовой активности, он «выступает как агент (англ. agency – возбудитель, творец) социальных процессов, трудовой деятельности в частности. В этом смысле он является рационально действующим, мотивиро-

ванным и обладающим необходимыми ресурсами: знаниями и навыками для выполнения трудовых функций. ...Человек становится субъектом труда в силу освоения достижений культуры, знаний и навыков профессиональной деятельности, но также и в силу того, что он реализует в труде свои многообразные потребности, интересы, ценностные ориентации, т.е. самоутверждается как личность»¹.

Следует, однако, отметить, что философско-социологическая мысль последней четверти XX – начала XXI вв. – в постмодернистский период – изобилует констатациями «смерти субъекта», а также, по выражению А. Турена, «предания субъекта анафеме». При этом мотивы скепсиса, протестов и жесткой критики в адрес «философии и социологии субъекта» всякий раз оказываются различными ввиду множественности мировоззренческих платформ, со стороны которых идет атака на субъекта. По Э. Фромму, индивид по собственному желанию сбрасывает с себя цепи субъектности и убегает от свободы в поисках новой зависимости, нового подчинения, поскольку не в состоянии нести ответственность за свой выбор, преодолевать чувство бессилия тревоги и изоляции². В свою очередь, А. Турен утверждает: «Если в прошлом Субъект находился в полном подчинении закону, Божескому или общественному, то в современном мире ему грозит стать жертвой общества потребления, которое, с одной стороны, манипулирует им, а с другой – постоянно подталкивает его к гонке за новыми и новыми благами». И далее «...необходимо признать факт разрушения как Субъекта, так и идеи общественной рациональности...»³.

Важным индикатором «смерти субъекта» в дискурсе постмодернизма является его конституированность внешними структурами (субъект всегда сделанный, а не суверенный) – властью, которая создаёт субъектов с целью, чтобы управлять ими, языковыми структурами, детерминирующими его мышление (субъект – тот, кто воспроизводит социальные и дискурсивные практики), а также тотальная подвластность, подчиненность его жизненной судьбы внешним обстоятельствам⁴.

Анамнез «смерти субъекта труда» в производственно-промышленном пространстве традиционно описывается в социологическом ключе обычно следующим «лингвистико-смысловым» образом: «...становясь

¹ Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь. Санкт-Петербург: Наука. 2006. С. 319-320.

² Фромм Э. Бегство от свободы М.: Издательская группа «Прогресс» «Универс». 1995.

³ Турен А. Способны ли мы жить вместе? Равные и различные. В кн.: Новая постиндустриальная волна на Западе. М.: Academia, 1999. С. 469-470.

⁴ Ильин А. Н. Субъект в пространстве философии постмодернизма // Электронный журнал «Знание. Понимание. Умение». 2010. № 1. Философия. Политология.

субъектом производства, он (имеется в виду субъект. – Л. К., В.К.) регрессировал до звена этого производства, пусть начального, но все-таки звена, которое со временем теряло свою значимость, разменивая себя в серийном автоматизированном производстве стандартного продукта. Нескончаемый цикл производства–потребления, интегрируя в себя человеческий труд в качестве звена, развитие человека сводил к метаморфозе предметных и не предметных форм, к процессам опредмечивания–распредмечивания, конечным феноменом которых стала диалектика взаимных превращений предметных форм товарного производства. Апофеозом этих процессов, до сих пор играющих в человеческой истории основную, даже, наверно, основополагающую роль, стал процесс товарно-денежных обращений отчужденной человеческой сущности, мерилom и, в определенном смысле, условием существования которой становится денежное вознаграждение в виде зарплаты или прибыли»¹.

Таким образом, в рамках данных рассуждений человек наёмного труда априори внесубъектен и не способен на сознательную и свободную деятельность, поскольку продаёт промышленным корпорациям как свою рабочую силу, так и личностные качества.

Вполне очевидно, что при всех существующих несвободах, предопределенностях и запрограммированностях, в том числе лингвистической природы, чем более свободен и независим человек в своих действиях от внешних обстоятельств, тем шире возможности его самореализации, тем в большей мере проявляется его субъектность. В ситуации слабой выраженности или искаженных форм проявления субъектности (под воздействием социального принуждения, подчинения, давления и прочих процессов), целесообразно использование термина «квазисубъект». По сути дела термин квазисубъект, являясь производным, пограничным (субъект, но неполноценный, мнимый, ненастоящий), успешно локализуется в пространстве научных концепций, декларирующих идеи как «субъекта», так и «смерти субъекта», поскольку субъект труда как цельное, творческое, самотождественное, самообосновывающееся, ответственное существо деформируется, растворяясь частично, или вплоть до полного исчезновения (до превращения в «антисубъект»), в товарно-предметных преобразованиях (метаморфозах) производственного цикла. Характерологический маркер антисубъектности в сфере трудовой деятельности – результат превращения субъекта труда в объект, т.е. в механическое звено производства, инструментальное средство труда, подобное станкам и оборудованию.

¹ Голенков С.И. Судьба субъекта в новоевропейской философии. / *Mixtura verborum* 2008: небытие в маске. Самара: Самарская гуманитарная академия. 2008. С.35-43.

Проблематичность исследования бинарной оппозиции субъект–антисубъект труда в социологическом плане заключена в сложности формализации и операционализации субъектообразующих характеристик человека: целостность, автономность, осознанность, самодетерминированность (интернализм), самоидентифицированность, ответственность, воля, самоактуализированность и пр. Многоплановость экспликаций этих характеристик (философские, психологические социологические аспекты), их высокий абстрактный уровень усугубляет трудности. Возможность разработки полноценного целостного социологического проекта по изучению проблемы субъекта и его дислокации в континууме между «жизнью и смертью», которое бы соединяло теоретические конструкты с надёжным эмпирическим материалом, инкорпорировало теорию в прикладные исследования, а последние – в теоретическое поле, остаётся пока лишь декларируемой социологической целью – желаемой, но пока недостижимой.

Мы придерживаемся идеи о множественности и сложной архитектонике субъекта, почерпнутой из научного багажа постмодернизма. В соответствии с этим представлением субъект труда в сфере промышленного производства редуцируем, «разложим» на разные ипостаси – субъект производственных отношений, субъект деятельности, субъект мотивации, субъект коммуникации, субъект рефлексии, субъект инновации, субъект власти, субъект подчинения, субъект ответственности, субъект желаний, субъект детеминированности/самодетеминированности, субъект самоактуализации и пр. Каждый из них предполагает разработку углубленных специфических методик изучения и проведение основательных специализированных исследований.

В структуре субъекта труда – работника – всегда присутствует некий устойчивый функциональный алгоритм, служащий мотиватором (мотивационным фактором) его трудового поведения. Именно он продуцирует трудовую активность, содержанием которой является использование внутренних ресурсов субъекта труда (профессиональных компетенций, здоровья, навыков, жизненной энергии и пр.) для получения необходимого продукта (результата). Речь в данном случае идет о том, с какой целью, зачем человек трудится, чем является для него работа? Такого рода результатом могут выступать материальные, когнитивные, созидательные и другие цели-ценности. Их характеристика даёт косвенную информацию о социальном типе субъекта, его ориентациях, направленности интересов и пр. Она позволяет также, хотя и приближенно, оценить уровень субъектности работников, уяснив, осуществляет ли он свой трудовой процесс исключительно под знаком факторов прямого внешнего принуждения, «осознанной необходимости», либо в силу внутреннего желания трудить-

ся, раскрывать свой творческий потенциал. Отметим, что мотивационный фактор, побуждающий к действию, активирующий субъекта трудового поведения, представляет собой личностную проекцию объективных производственных (и частных) обстоятельств и диспозиций, в которых дислоцирован субъект¹.

Обратимся к итогам нашего социологического опроса, который показывает, чем является для респондентов их работа на предприятии. (Вопрос был задан в полужакрытой форме, причем респондентам предлагалось указать только самое главное, дав не более 3 ответов. В среднем каждый респондент указал 2 позиции.)

Труд – главный ресурс существования человека, поэтому в целом не вызывает удивления тот факт, что почти 90% респондентов трудятся ради хлеба насущного, т.е. отмечают материальные мотивы. Но 76% опрошенных руководствуются и духовными стимулами когнитивной (48%) направленности или самоактуализации (28%). Таким образом, для трех четвертей респондентов весьма важной является реализация духовных потребностей в ходе трудового процесса, а такую возможность современное предприятие промышленного комплекса всё же предоставляет. Иными словами, вполне очевиден достаточно высокий уровень субъектности работников в мотивационном отношении. Заметим, что в рамках теории постиндустриального общества Д. Белла та работа, которая осуществляется субъектом ради самоактуализации – совершенствования своих познаний, самовыражения и творчества, – является высшим проявлением субъектности. В свою очередь, В. Иноземцев, двигаясь в фарватере идей Д. Белла, полагает, что «развивающиеся в постиндустриальном обществе процессы ведут не столько к ограничению потребления материальных благ, сколько к вытеснению материальных стимулов их производства мотивами самореализации личности, наращивания интеллектуального потенциала и максимального его раскрытия в общественно значимой деятельности»².

Для каждого пятого респондента (22%) выполняемая работа весьма значима с точки зрения предоставления возможности общения с людьми своего круга (коммуникативный стимул), т.е. тем или иным образом купирует проблему дефицита социальных взаимодействий. В свою очередь, 13% рассматривают её в качестве инструментального средства карьерного роста, продвижения по иерархической лестнице (статусный фактор). Остальные же респонденты либо не верят в возможность продвижения,

¹ Верховин В.И. Затратно-компенсационные модели трудового поведения /Социол. исслед. 1993. № 2. С. 109-111.

² Иноземцев В.Л. Современное постиндустриальное общество: природа, противоречия, перспективы. М.: Логос, 2000. С. 55.

либо попросту индифферентны к вертикальной социальной мобильности как специфической ценности.

Как показывают материалы нашего исследования, каждый пятый работник (19,5%) не использует в полной мере багаж своих профессиональных знаний и навыков, и примерно каждый десятый (9,2%) работает в совсем другой области профессиональной деятельности, нежели той, в которой обучался. Итого, более четверти респондентов недоиспользуют свои профессиональные знания, не имея условий для их реализации, а значит, своей самореализации. Уровень субъектности работников в подобной ситуации оказывается неоправданно заниженным, влекущим проявление черт квазисубъектности.

Был задан респондентам и вопрос: «Какие стороны, условия Вашего труда являются сегодня для Вас наиболее сложными, представляют наибольшую трудность?»

Все ответы мы сгруппировали в 4 фактора, объединившие претензии (ответы, позиции), родственные между собой по содержанию, природе (три первых фактора) либо по эффекту воздействия на человека (последний фактор, получивший название «условия, провоцирующие патологические состояния здоровья»). Он занял лидирующие места по числу респондентов, отметивших его. В данный фактор включена и позиция, ставшая абсолютным лидером среди всех шестнадцати позиций – «большая нервная нагрузка». Её назвал каждый третий респондент (35,1%, в структуре же ответов она составляет 27,5%). По сути дела здесь речь идет о деструктивном моменте трудового процесса, приводящем к двойственности, рассогласованию целей и интересов субъекта труда как носителя профессиональных способностей и компетенций, мотивированного на труд, и как личности, в структуру которой заложен природный инстинкт самосохранения и здравый смысл, отвращающие от труда, разрушающего здоровье. Здоровье, как правило, является важнейшей терминальной ценностью субъекта труда, поэтому если его притязания (ожидания) в данной сфере не оправдываются, возникают прямые угрозы здоровью (нервные и физические перегрузки, риски производственных травм, профессиональных заболеваний и пр.), он непременно зафиксирует подобную ситуацию в своём сознании. В свою очередь, высокие нервные перегрузки – это спутник производств либо с плохой организацией труда, низкой культурой управления и коммуникаций, либо переживающих цейтнот ввиду внешних причин (кризисы, дефолты и пр.).

На втором месте в перечне условий труда, которые являются наиболее проблемными, сложными, обосновалась, правда, с большим отрывом (16,7% к числу ответивших, 13,1% в структуре ответов), такая негативная

позиция, как «характер самих выполняемых операций, содержание труда». Она, согласно нашей классификации, находится в зоне ответственности «производственного фактора». Как показал более углубленный анализ на основе дополнительных вопросов в рамках данного сюжета, треть респондентов (32,5%) утверждает, что выполняемая ими работа не соответствует их профессиональным запросам и интересам. Отсюда, судя по всему, и претензии к содержанию труда, неудовлетворенность им. Иными словами, субъект труда переживает некий внутренний прессинг, принуждая себя выполнять нежелательные производственно-трудовые операции, а потому и неудовлетворен содержанием труда. Эти деструктивные моменты отрицательно сказываются на субъекте труда, генерируя признаки квазисубъектности.

На третьем месте в перечне условий труда, представляющих наибольшую трудность, располагаются «отношения с руководством» (12,5% к числу ответивших и 9,8% в структуре ответов), дислоцируемые в факторе «социальные взаимодействия». (В данном контексте становится отчасти понятной констатация высокой нервной нагрузки в ходе трудового процесса, отмеченная нами выше.) И, наконец, весьма ощутимые трудности испытывают респонденты ввиду необходимости постоянно повышать технические знания, переучиваться, а также осваивать новые технологии и оборудование, к которым сложно приспособляться. Можно сделать вывод, что на предприятиях бездействуют или не созданы структуры, ответственные за переподготовку и повышение квалификации работников.

Алгоритм трудового поведения работника имеет относительно устойчивые, константные и переменные характеристики, варьирующие в зависимости от режима, который предпочтителен для субъекта труда в тот или иной промежуток времени, в том или ином формате социальных взаимодействий. Известно, что фактором регуляции модуса трудовой активности является сам субъект труда, который устанавливает режим применения своих ресурсов избирательно, в зависимости от конкретной ситуации. Этот режим может быть напряженным, усиленным, трудозатратным, а может – диаметрально противоположным¹.

Наш опрос позволяет определить, что требуется для повышения трудовой отдачи респондентов.

¹ Верховин В.И. Затратно-компенсационные модели трудового поведения /Социол. исслед. 1993. № 2. С. 109-111.

Таблица 2

Распределение ответов на вопрос: «При каких условиях Вы могли бы работать лучше, чем сейчас?»,%

(При заполнении анкеты работникам предлагалось обводить кружком лишь самое главное. При этом каждый человек в среднем называл 1,6 позиций.)

Условия для того, чтобы работалось лучше	Удельный вес	
	в структуре ответов, %	к числу опрошенных, %
1. Я и так работаю в полную силу. Условия таковы, что позволяют работать в полную силу.	16.4	24.9
1. Недостаточное материальное вознаграждение		
2. Если бы больше платили	17.3	27.9
2. Устаревшие технологии		
4. Если бы было современное качественное оборудование, а не допотопное, нуждающиеся в постоянном ремонте	8.1	13.1
3. Отсутствие условий для самореализации		
3. Если бы была возможность обучения, переквалификации	8.3	13.4
5. Если бы было больше возможностей для самостоятельности, инициативы на рабочем месте	5.3	8.5
<i>Итого</i>	<i>13.6</i>	-----
4. Несовершенная организация трудового процесса		
7. Если бы была лучшая организация и режим труда	5.7	9.2
5. Слабый социальный контроль		
8. Если бы усилилась требовательность ко всем без исключения работникам, чтобы каждый работал как следует (феномен избирательной требовательности)	9.9	15.7
6. Характер трудовых взаимодействий (в том числе дефицит справедливости и гуманности со стороны высших управленцев)		
9. Если бы было больше порядка, справедливости на работе	7.1	11.5
10. Если бы больше ценили хороших работников	4.8	7.9
11. Если бы было больше внимания (заботы) к работникам со стороны руководителей	5.1	8.2
11. Если бы сменилось руководство	1.4	2.3
12. Если бы не было напряженных отношений в коллективе	1.0	1.6
<i>Итого</i>	<i>19.4</i>	---
7. Обстоятельства личной жизненной истории		
13. Если бы позволяло здоровье	1.6	2.6

Условия для того, чтобы работалось лучше	Удельный вес	
	в структуре ответов, %	к числу опрошенных, %
14. Если бы улучшились условия жизни: жильё, медобслуживание.	5.1	9.8
15. Если бы были решены семейные, личные проблемы	2.4	3.9
<i>Итого</i>	<i>9.1</i>	<i>---</i>
8. Остальные соображения		
16. Другое	0.6	0.9
Итого	100	161.4

Только четверть работников трудится в полную силу, остальные – нет. Иными словами три четверти респондентов могли бы работать лучше, они не задействуют свой потенциал полностью. Самоактуализация, т.е стремление субъекта к возможно более полному выявлению и развитию своих личных возможностей, встречает на своём пути мощные барьеры. Мотиваторами и провокаторами минимизации трудовой активности выступил обширный веер условий (16), сгруппированных нами по содержанию в 8 факторов: недостаточное материальное вознаграждение, устаревшие технологии, отсутствие условий для самореализации, несовершенная организация трудового процесса, слабый социальный контроль, характер трудовых взаимодействий (в том числе дефицит справедливости) и, наконец, особенности личной жизненной истории. Как видим, резервы роста производительности труда – огромны. Значительная их часть имеет сугубо социальную направленность, завязана на человеческие отношения. Однако абсолютный лидер – несовершенная система материальных стимулов, не обеспечивающая должное материальное вознаграждение (27,9% опрошенных назвали данное условие; в структуре ответов это составило 17,3%). Здесь следовало бы отметить, что достойная оплата труда является в социальном смысле не только ресурсом для выживания, восстановления затраченного на производстве энергетического потенциала, базой социального статуса субъекта труда, но и необходимым строительным блоком в созидании им должной самооценки и самоуважения. Эта зависимость самоуважения от материального успеха стала приметой времени и многое объясняет в современном обществе, где правят бал деформированные ценности и модусы типа «кто больше получает, тот и более востребован обществом, эпохой». Низкие зарплаты за высококвалифицированный и архиважный труд в сфере производящей экономики, на которой, собственно, и зиждется государство российское, выглядит полным абсурдом на карте современной российской реальности.

Приведенные в таблице данные предоставляют дополнительные доказательные факты для подтверждения исследовательской гипотезы о том, что без решения проблемы гуманизации трудовых отношений вряд ли возможна модернизация № 3 (дислоцирующаяся в российском историческом контексте после петровских реформ и «сталинской» индустриализации). Об этом свидетельствует, в частности, то обстоятельство, что социальный вектор, объединивший три фактора: «Отсутствие условий для самореализации» (13,6%), «Характер трудовых взаимодействий (в том числе дефицит справедливости и гуманности со стороны высших управленцев» (19,4%) и «Слабый социальный контроль» (9,9%), оказался ведущим в структуре «антистимулов к труду», набрав чуть меньше половины голосов (42,9%).

Данные таблицы демонстрируют в том числе классический пример разрыва 1) модели устаревшей управленческо-производственной культуры на современных предприятиях, базирующейся на принципах гегемонии авторитаризма, дефицита справедливости и гуманности со стороны высших управленцев, т.е. соответствует реалиям передовых западных держав начала–середины XX века и 2) масштабными задачами современного российского варианта модернизации, которые могут быть реализованы исключительно с опорой на управленческо-производственную культуру, соответствующую реалиям XXI в., опирающуюся на принципы (ценности) демократии, гуманности, солидарности, справедливости, и доверия. Существующая ныне модель изжила свой срок и не может сегодня выступать адекватным инструментом модернизации современных промышленных предприятий¹.

Современная «более продвинутая» западная традиция рассматривает стратегию управления работниками предприятия как осуществление со стороны руководства (менеджеров) именно культурных технологий управления, компонентами которых выступают выработка единых ценностей, мотивационных ориентиров, корпоративной общности, то есть того, что можно назвать корпоративной культурой или «корпоративным культурализмом». В целом как будто здоровое и правильное направление, однако нет в мире совершенства. Искус «легких путей» достижения цели привел на Западе к применению на предприятиях высшим топ-менеджментом различных медийных технологий, оболванивающих субъектов труда и вовлекающий их в мир ложных идей, сомнительных мифов,

¹ См. об этом, в частности, диссертационное исследование Логвинова А.М. «Эволюция организационной культуры крупных промышленных предприятий России во второй половине XX–начале XXI вв.» на соискание ученой степени доктора социологических наук по специальности 22.00.06; 2007.

симулякров и пр.¹. Согласно воззрениям М. Бахтина, субъект – это тот, кто ответственно поступает, это способ ответственного «участия-в-бытии»².

Психологическая отстраненность респондентов от производственных дел, низкий уровень их ответственности за то, что происходит на предприятии, ярко проявилась в ответах на вопрос: «Если Вы видите, что на Вашем предприятии какое-либо дело ведется бесхозяйственно, плохо, пытаетесь ли Вы вмешаться и исправить его ход?». Почти две трети респондентов (61,3%) либо никогда не вмешиваются, либо чаще не вмешиваются, чем вмешиваются. Налицо сдвиг ответов в сторону негативной (апатичной), в противовес позитивной (конструктивной) реакции. Иными словами, и здесь субъект труда демонстрирует отчуждение от проблем предприятия, недостаточное проявление черт «подлинной» субъектности в производственной сфере. Аргументация тех, кто не вмешивается в ход негативных процессов, следующая: «не вмешиваюсь, потому что всё равно ничего не изменится» (34,1%), «пусть разбирается тот, кто несёт за это ответственность» (43,8%), «не хочу лишних хлопот, неприятностей на свою голову (12,0%), у нас это не принято» (8,8%). В данном контексте вполне очевидной представляется необходимость инноваций на социальном уровне организаций. Содержанием подобных инноваций должно стать преодоление неэффективности бюрократической и иерархической структуры управления предприятием, на что сегодня обращают особое внимание и западные ученые, применительно к своим реалиям³.

Данные таблицы 3 можно интерпретировать следующим образом. Во-первых, респонденты, солидаризирующиеся с позицией «1» и «2», назовём их «активистами», являются «полноценными» субъектами в социальном поле, занимают деятельную позицию, инкорпорированы в производственные структуры; имеют, возможно, и слабые, но всё же определенные каналы воздействия на верхние этажи власти; они не потеряли надежду быть услышанными наверху. Это – довольно массовая группа (62,4%), объединившая абсолютное большинство респондентов.

¹ Hancock Ph. Baudrillard and the Metaphysics of Motivation: A Reappraisal of Corporate Culturalism in the Light of the Work and Ideas of Jean Baudrillard // Journal of Management Studies. Volume 36, Issue 2, 1999. – p. 155-175.

² Бахтин М. М. К философии поступка // Работы 20-х годов / М. М. Бахтин. Киев: Next, 1994. С. 41, 43, 45.

³ Vallas S. The transformation of work. JAI Press, 2001.

Таблица 3

Распределение ответов на вопрос: «Есть ли смысл добиваться от высшего руководства предприятия улучшения условий труда, организации производства, обоснованного повышения зарплаты рядовых работников?», %

Содержание ответов, данных разными типами респондентов	
<i>Активисты</i>	
1. Смысл есть, потому что руководители всегда прислушиваются к мнению работников и делают всё, что от них зависит по исправлению ситуации (<i>оптимисты</i>)	9,6
2. Смысл есть, потому что в любом случае надо привлекать внимание к недостаткам, даже если руководство и не торопится что-либо менять (<i>люди принципа, борцы</i>)	52,8
<i>Пассивисты-уклонисты</i>	
3. Руководство предприятия расположено так высоко на иерархической лестнице, что степень осознания им остроты и содержания производственных проблем рядовых работников невысока (<i>сомневающиеся</i>)	15,6
4. Смысла нет, потому что руководство предприятия мало интересуется мнение рядовых работников (<i>разочарованные</i>)	16,9
5. Смысла нет, так как будешь иметь одни неприятности (<i>негативисты</i>)	4,0
6. Другое	1,0
Итого	100

В то же время респонденты, солидаризирующиеся с позицией «3», «4» и «5», назовём их «уклонистами», не являются «полноценными» субъектами труда, занимают пассивную выжидательную позицию, не инкорпорированы в производственные структуры должным образом; не имеют каких-либо каналов воздействия на верхние этажи власти; судя по всему, они утратили надежду быть услышанными наверху. Это – каждый третий (32,5%) респондент.

Очевидно, что на предприятии не отлажен механизм обратной связи рядовых работников и руководства предприятия, отсутствуют надёжные каналы, устойчивые социальные практики выстраивания конструктивного диалога представителей администрации и работников. Каждый третий работник не инкорпорирован в производственные дела предприятия в полной мере, не имеет способов воздействия на администрацию, по сути, отстранен от решения важнейших производственных проблем. Это свидетельствует о неразвитой корпоративной культуре, которая призвана придать «человеческий смысл» производственным отношениям, ослабить эффект рыночных взаимодействий, заточенных на процедуру манипули-

рования субъектом труда и рассматривающих его исключительно как инструмент, средство, ресурс для достижения цели.

Субъект труда и инновации. Согласно типологии Э.М. Роджерса, инновации делятся на пять групп, сильно различающихся между собой по отношению к ним¹. Мы воспользовались этой типологией и обратились к респондентам с просьбой идентифицировать себя в пространстве выделенных типов. (Анкета содержала развернутую характеристику типов.) К новаторам, т.е. тем, кто охотно принимает новые вызовы времени, генерирует новые идеи и готов идти на риск ради их воплощения, отнесли себя 17% респондентов. Самой массовой оказалась группа *ранних* последователей (43%), они идут вслед за новаторами, их риски существенно ниже, они ищут респектабельности, являются традиционными лидерами в своей среде, принимают новинки быстро, но с осторожностью. Представители раннего большинства – те, кто неторопливы, выступают вслед за ранними последователями, не являются лидерами, но воспринимают новые идеи раньше остальных – составили вторую наиболее массовую группу (25%) респондентов. К представителям позднего большинства – т.е. тем, кто настроены скептически, принимают новинки после того, как большинство их уже испробовало; надежность и минимальный риск их кредо – отнесли себя только 13%. Не побоялись идентифицировать себя в качестве отстающих лишь 2% респондентов. Если подводить итоги в целом, то здесь мы встречаемся с довольно высокой, но объяснимой и адекватной самооценкой людей, поскольку речь идет в своей массе о работниках конструкторских бюро, по роду своей деятельности призванных проявлять свою «эксклюзивную субъектность» – быть «вперед смотрящими», креативными, генерировать новые идеи и пр. (в обыденной реальности новаторы составляют не более 10%).

Распределение ответов на вопрос об уровне самодетерминации субъекта в жизненном пространстве, предложенный в следующей форме: «В какой мере, по Вашим оценкам, Ваш жизненный успех зависит от Ваших личных качеств (профессиональных знаний, упорства, трудолюбия и пр.), а в какой – от не зависящих от Вас внешних обстоятельств (социального происхождения, экономической и социальной политики государства, общественного устройства, и пр.)?» показало, что лишь около трети (30%) опрошенных относится к той категории людей, чьи личные качества и усилия полностью либо в основном определяют достижение их жизненного успеха. Это те люди, которые делают свою судьбу сами. В свою очередь, две трети респондентов отнесли себя к тем, чей жизненный успех

¹ Rogers E.M. Diffusion of Innovations. – 3rd. Ed. – N.Y., 1983.

наполовину (таких респондентов 56%) или того больше – «целиком» или «почти целиком» – (11% респондентов) детерминирован внешними силами, а не личными усилиями. Сравнение этих данных с аналогичными, полученными в развитых странах, где доля первой группы составляет 70% и более, подталкивает к пессимистической трактовке – к выводу о том, что уровень субъектности респондентов, с точки зрения возможностей самодетерминированности жизненной траектории, достаточно низок.

Вывод практического плана, следующий из нашей работы, заключается в том, что давно известные в социологии идеи гуманизации, демократизации, обогащения труда, «человеческих отношений» и пр., уходящие корнями в знаменитые хоуторнские эксперименты (Hawthorn experiments, 1924–1932 гг.), связанные с именем Э. Мэйо, должны наконец-то занять достойное место в стратегиях управления современными промышленными предприятиями. Инкорпорирование этих идей в общественную практику способно разбудить созидательный, креативный потенциал больших групп работников, сделать их, насколько возможно, подлинными субъектами трудового процесса, минимизировав мощное проявление квазисубъектности – апатии, отчужденности, разочарованности.
