

# Промышленное предприятие: «битва за гуманизм»

Л.В. КОРЕЛЬ, доктор социологических наук, Институт экономики и организации промышленного производства СО РАН, Новосибирск. E-mail: [korell@mail.ru](mailto:korell@mail.ru)

Рассматривается проблема трудовых отношений на современном промышленном предприятии. На материалах социологического обследования инженерно-технических работников четырех промышленных предприятий ОПК Новосибирска делается вывод о несостоятельности существующей модели трудовых отношений, нуждающейся в существенной корректировке и не релевантной гуманистическим императивам современного общества. *Ключевые слова:* предприятие, субъект труда, трудовые отношения

*Именно предприятие является тем полем, на котором будет выиграна или проиграна битва за гуманизм, именно на этом уровне можно будет понять, сохранит ли глобализация человеческое лицо.*

Э. Серьи, президент Французской федерации объединений работодателей

Ускоренная модернизация промышленного производства в России сродни ускользающей линии горизонта, а точечные успехи, которые случаются на промышленной карте, являются скорее исключением, нежели предвестником системного выхода из кризиса. Однако Россия сегодня не одинока в своих неудачных попытках «разобраться» с отечественной промышленностью.

## Человек труда и условия производства: новый разлом

Политики и ученые передовых государств Европы и США, отмечая уникальную роль, которую продолжает играть промышленное производство в развитии их стран, озабочены низкими темпами его роста и даже опасными тенденциями, позволяющими говорить о деиндустриализации и необходимости «новой индустриализации»<sup>1</sup>. И дело здесь не только

<sup>1</sup> См.: *Pisano G.P., Shih W.C. Restoring American competitiveness // Harvard business rev. – Boston, 2009. – Vol.87, № 7/8. – P. 114–125; Etats généraux de l'industrie: Bilan de la concertation: Rapport final. – P., 2010. – 329 p. – Mode of access: URL: <http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/104000021/0000.pdf>; *Demmou L. La désindustrialisation en France // Les cahiers de la DG Trésor. – P., 2010. – № 1–50.**

в финансовом кризисе, начавшемся в 2008 г., а в устойчивом долговременном тренде последних 15 лет. Несмотря на все усилия заинтересованных сторон – обществ, правительств, инвесторов, советов директоров, директорского корпуса предприятий, дело не сдвигается с мертвой точки, что наводит на мысль о «системном сбое», «родовом изъяне», «генетической ошибке». Анамнез неустанно отслеживается аналитиками, однако точный диагноз болезни пока не поставлен.

Знакомство с зарубежными публикациями по промышленной социологии последних лет приводит к убеждению, что источник проблемы заключён в **разрыве двух составляющих производственного процесса**. Рабочей силе в обличье современного человека труда – с его специфической «продвинутой» ментальностью, ориентированной на актуализацию духовных и мировоззренческих начал, когнитивности, рефлексивности и саморефлексивности, системы жизненных ценностей, включая стремление к самовыражению и самореализации, социальной справедливости, доверию и пр., – противостоят застарелые производственные условия и производственные отношения, чуждые и даже враждебные человеку труда, поскольку они всё еще, содержат в себе узнаваемые черты эпохи позднего феодализма и раннего (дикого) капитализма.

Как свидетельствует современная история, и в XXI в. работодателям в лице собственников предприятий и высших управленцев не только не удаётся преодолевать гипертрофированные собственнические интересы и крайний эгоизм в распределении доходов, вопросах управления и организации промышленного производства, в отношениях с обществом и государством, но, напротив, они успешно демонстрируют перманентные «откаты назад», в глубь веков.

Гуманистические открытия и завоевания последних столетий словно по волшебству теряют власть над этим контингентом. Более того, повсеместные вежливые призывы к тому, чтобы собственники и менеджеры (не признающие никаких других ценностей, кроме денег) ограничивали свои требования к материальному вознаграждению, схожи с «гласом вопиющего в пустыне»<sup>2</sup>. При разработке стратегии предприятия они ориентируются на максимизацию прибыли

<sup>2</sup> См.: *Portnoff. A.-I. L'entreprise de 2020 // Futuribles. – P., 2009. – № 355. – P. 19–36; См.: Gall J.-M. La nouvelle fracture sociale // Etudes. – P., 2010. – Т. 412, № 4. – P. 463–472.*

основных акционеров в краткосрочной перспективе, до минимума сокращая расходы на повышение квалификации работников, НИОКР, заработную плату (что чревато «фи-нансиализацией» общественной жизни, трансформацией общества в клиентелистскую сеть, основанную на страхе, мафиозной экономикой и пр.). Долгосрочные же цели, предполагающие учет (для обеспечения устойчивого общественного развития) не столько прямых экономических интересов, сколько гуманистические соображения (защита занятости и уровня жизни на территории, развитие человеческого капитала и социальных ресурсов и пр.), а также экологические императивы (модель гуманистического капитализма, базирующаяся на учете интересов всех участников экономической игры и заинтересованных сторон), игнорируются.

В научной литературе уже отмечались подобные разрывы, рассогласования, «противоречия», порождающие пробуксовывание промышленного производства. В своём универсальном, первичном и наиболее фундаментальном виде такого рода идея возникла в недрах XIX века в трудах К. Маркса, открывшего знаменитый закон о соответствии производительных сил и производственных отношений. В XX веке идея «разрывов» как тормоза развития промышленного производства предстала в новых «концептуальных одеждах» и получила дополнительное развитие, например, в трудах П. Сорокина, акцентирующего проблему несоответствия, с одной стороны, технико-производственных условий и контекстов, предлагаемых промышленностью (сосредоточенной к тому же преимущественно в городской среде), с естественной потребностью человека в природных биологических ритмах труда и жизнедеятельности, с другой стороны. В подобной ситуации человек ощущает себя лежащим на «кровати из гвоздей», к которой его рефлекторная система отнюдь не приспособлена<sup>3</sup>.

Позднее, уже в ином смысловом оформлении, концепт «разрывов» предстал в трудах Э. Фромма, который сконцентрировал своё внимание на дуальной оппозиции: *рациональность системы производства в технологическом аспекте и иррациональность той же системы в аспекте социальном*. Рациональность системы в технологическом отношении

<sup>3</sup> См.: *Сорокин П. Человек, цивилизация, общество. – М., 1992. – С. 287.*

проявляется во всё возрастающих во времени технологических достижениях и возможностях. Её иррациональность в социальном плане демонстрируется процессом нарастающих деформаций человеческих отношений в производственной сфере. Эти отношения начинают носить исключительно инструментальный характер, они способствуют росту гнетущего чувства отчуждения, изоляции, беспомощности, ничтожности и в результате становятся деструктивным фактором производства<sup>4</sup>.

В первое десятилетие XXI века в рамках промышленной социологии парадигма разрывов и рассогласований получила новое освещение и детализацию в контексте процессов инновации и модернизации. Так, французские социологи отмечают, что «в ходе модернизации труда наёмные работники оказываются скорее проигравшими, чем победителями».

В этой стране статистика свидетельствует об ухудшении условий труда еще с начала 1980-х годов. Выявлено, что интенсификация труда, инновации в его организации по большей части направлены лишь на повышение его производительности и не принимают в расчет интересы наёмных работников, а «их право на жизнь, здоровье и чувство собственного достоинства радикальным образом ставятся под сомнение». Возросшая частота самоубийств, связанных с крайне тяжелыми условиями труда, приносит в происходящее трагическую окраску. В то же время государство в лице министерств труда и здравоохранения пренебрегает своей ролью гаранта в области трудовых отношений, призванного разрешить эту коллизию и принудить работодателей обеспечивать безопасность труда. Отмечается также, что работники наёмного труда осознают не только разно-направленность, но и антагонизм интересов своих и работодателей<sup>5</sup>.

Одновременно фиксируется социально опасная ситуация, когда культивируемая «этика преданности» поощряется исключительно во имя интересов предприятия, но не ради универсальных ценностей или общественных благ. В противовес и взамен последним работникам предлагается выстраивать своё поведение, ориентируясь на этический кодекс

<sup>4</sup> См.: Фромм Э. Бегство от свободы. – М., 1995. – С. 105.

<sup>5</sup> См.: Thebaud-Mony A. Avant-propos // Problemes politiques et sociaux. – P., 2009. – № 965. – P. 5–8.

фирмы и т.д. В рамках такого подхода именно работник должен активно заботиться о производительности и качестве продукции, стремиться к самореализации и профессиональному совершенствованию во благо предприятия. Иными словами, частные предприниматели в погоне за прибылью стремятся манипулировать сознанием работников, скрывая от них тот факт, что в ходе модернизации своего труда они окажутся, скорее всего, пострадавшей стороной.

Мобилизация субъективного фактора, в том числе через использование «этики преданности», присутствовала в системе трудовых отношений и раньше. Однако прежде этот фактор проявлялся «как в профессиональных практиках, так и в коллективной жизни в виде морали, через осознание того, что справедливо, а что нет», «в виде ощущения общей судьбы», т.е. выступал в качестве символического посредника, наводя мосты, устанавливая непосредственную связь между трудом на предприятии и всем обществом. Эта коллективная субъектность давала работнику возможность ощущать единение, солидарность с обществом и его основными задачами. Она формировала культуру труда и солидарности.

Сейчас же эта коллективная субъектность призвана найти смысл лишь в слиянии с интересами рентабельности предприятия. В этом состоит смысл договора, с помощью которого современные предприятия пытаются внедрить инновационные формы организации труда, заставить работника поставить на службу предприятию без остатка все личностные ресурсы – когнитивные, интеллектуальные, эмоциональные, физические – организовав при этом постоянную конкуренцию между ними и заставляя работать до изнеможения сил в погоне за совершенством<sup>6</sup>.

### Предприятия как сообщества людей

Ф. Детри, президент и основатель французской консультационной компании Inergie, анализируя роль промышленных предприятий в жизни современного общества, отмечает, что нынешнее предприятие, в отличие от классического, которое ограничивало себя лишь финансово-экономическими целями (производством материальных благ и прибыли),

<sup>6</sup> См.: Linhart D. Salariés du privé: Une «éthique du dévouement» exigée au nom de l'entreprise // Problemes politiques et sociaux. – P., 2009. – № 965. – P. 32–34.

призвано выполнять и важные социальные функции. Оно несёт перед гражданским обществом ответственность за производство (воспроизводство) и успешную адаптацию в условиях быстроменяющегося мира другого уникального фундаментального ресурса и блага – **человеческого капитала**. Прежде на предприятиях, стремившихся выиграть в конкуренции на внутренних и внешних рынках, его не принимали в расчет и разрушали. Однако пришло другое историческое время. Для обретения новой легитимности предприятие должно не только создавать богатство и рабочие места, но и приносить пользу гражданскому обществу, в том числе посредством улучшения условий и качества общечеловеческой и трудовой жизни работников<sup>7</sup>.

В унисон идеям Ф. Детри, однако более радикально и резко высказывается его соотечественник Э. Серьи: «предприятия, забывающие сегодня о том, что они являются, прежде всего, сообществами людей, отдающих им часть своей жизни, достоинства и личного потенциала, неизбежно погибнут», а «всякий бизнес, преследующий собственные цели за счет интересов общества, в котором он существует, почувствует в конце концов иллюзорность и временность своего успеха»<sup>8</sup>. Эти пророческие слова словно написаны про нашу действительность в назидание собственникам российских предприятий и отечественному бизнесу.

В свою очередь профессора Гарвардской и Лондонской школ бизнеса К.А. Барлетт и С. Гошал, рассматривая место человеческого капитала (персонал, обладающий специализированными знаниями, навыками и опытом) в иерархии приоритетности стратегических ресурсов, в ходе изучения двух десятков компаний установили, что именно этот капитал, а не финансовый, является ключевым стратегическим ресурсом – отправным моментом и постоянной базой успешного стратегического развития. Авторы утверждают, что **в современной экономике поиск талантливых людей и знаний обеспечивает такой прирост капитала, который, отражаясь на рыночной капитализации компаний, может во много раз превосходить их балансовую стоимость.**

<sup>7</sup> См.: Detrie Ph. Les nouveaux défis de l'entreprise // Problemes econ. – P., 2006. – № 2899. – P. 42–47.

<sup>8</sup> См.: Seriyx H. Boucher ou boulanger // Futuribles. – P., 2006. – № 318. –

В то же время авторы отмечают, что, несмотря на достигнутое понимание значимости в современной информационной и наукоёмкой экономике профессиональной компетенции и мотивации персонала, десятилетие организационной перестройки, проведенной многими фирмами, не привело к желаемым результатам. Изучение компаний, производивших замену иерархических структур сетевыми, систем контроля – расширением полномочий, внедрение гибких процессов и т.п., привело авторов к выводу, что сегодняшние руководители пытаются реализовать стратегии третьего поколения с помощью организаций второго поколения и методов управления первого поколения<sup>9</sup>.

Иными словами, изменения стратегии провозглашаются быстрее, чем осуществляются необходимые для их поддержки организационные изменения и перемены в сознании и управленческой культуре руководителей (в том числе переориентация на поведенческом уровне с глубоко укоренившихся представлений о финансовом капитале как решающем стратегическом ресурсе – на новую систему представлений, где приоритет отдаётся человеческому капиталу).

Удивительно, но те же процессы наблюдаются и в российской промышленности. В рамках нашего социологического исследования, проведенного в 2009–2010 гг., руководители крупных модернизирующихся промышленных предприятий «признавались», что в своей управленческой деятельности они в большей степени используют автократические методы «времен минувших» (сильная верховная власть, приказ, контроль и пр.), нежели современные демократические (делегирование полномочий, обсуждение, согласование, учет мнений, доверие и пр.). Хотя вполне очевидно, что лидерам предприятий, стремящимся к долгосрочной эффективности и модернизационным преобразованиям, следовало бы перейти от «логики насилия» к «логике убеждения и партнёрства».

Э. Лоулер (Южнокалифорнийский университет, США), изучая проблему человеческого капитала как источника конкурентного преимущества, в том числе изменения в системах управления, отмечает, что лишь немногие компании способны на деле реализовать потенциал человеческого

<sup>9</sup> См.: Bartlett C.A., Ghoshal S. Building competitive through people // Sloan management rev. – Cambridge (Mass.), 2002. – Vol. 43, № 2. – P. 34–42.

капитала как источника конкурентного преимущества. В дополнение к стандартным показателям оценки деятельности руководителя подразделения (менеджера), таким как производительность труда и пр., нужны новая идеология, новые социальные индикаторы, поставляющие информацию о реакции работников **на действия руководителей, а также о том, в какой мере менеджерам удаётся развивать своих подчиненных**, обеспечивать повседневную трудовую мотивацию и чувство ответственности, способствовать ускорению разработок и внедрению инноваций<sup>10</sup>.

Адекватное развитие человеческого капитала на предприятиях, как полагают К.А. Барлетт и С. Гошал, требует решения как минимум трех задач.

1. Формирование системы управления человеческими ресурсами, в том числе процессов и культур, способных противостоять глубоко укоренившемуся преимущественному вниманию к финансовым активам и компенсировать его.

2. Создание внутриорганизационных связей, сетей передачи знаний. Реинжиниринг процессов преследует две основные цели: ломку иерархических барьеров и создание новых каналов для горизонтальной коммуникации и сотрудничества.

3. Участие в формировании привлекательной, стимулирующей и объединяющей организационной культуры, способствующей привлечению и сохранению талантов и превращению потенциала компетенций и сетей в активные и заинтересованные действия.

Этот объединительный процесс может быть успешным, если высший менеджмент воспринимает компанию не только как экономическую единицу, но и как социальный институт, объединяющий людей для достижения значимой цели<sup>11</sup>.

Ф. Детри, Э. Серьи, К.А. Барлетт, С. Гошал и другие в своих трудах формулируют новые императивы «с позиции общества», в границах которых предприятиям, нацеленным на динамичное, креативное и адаптивное саморазвитие, предстоит реализовывать свои стратегические проекты. Следование этим императивам невозможно вне пространства саморефлексии предприятия как носителя организационно-коллективной субъектности. Это означает постоянный процесс

<sup>10</sup> См.: Lawler E. Make human capital a source of competitive advantage // Organizational dynamics. – N.Y., 2009. – Vol. 38, № 1. – P. 1–7.

<sup>11</sup> См.: Bartlett C.A., Ghoshal S. Building competitive through people. – P. 34–42.

отслеживания, осмысления, анализа, наконец, глубокого и постоянного социологического мониторинга социальных процессов, имеющих место как внутри предприятия (социально-должностных иерархий, отношений господства и подчинения, социальных и социально-психологических типов работников, факторов мотивации их к труду, производительности труда, а также динамики социальных ресурсов и человеческого капитала, объёмов и структуры профессиональных компетенций, наконец, качества трудовой жизни, социального и психофизического здоровья и пр.), так и за его стенами, в ходе его диалога – взаимодействия с обществом.

### Кризис трудовых отношений в России

Столь долгое цитирование западных источников имело целью, хотя и весьма бегло, показать, что, во-первых, западная наука и бизнес-элиты осознают настораживающие, если не бедственные явления и процессы в сфере производящей экономики передовых стран Запада, во-вторых, некую общность болезни, поразившей не только отечественную, но и западную промышленность, несмотря на разные технологические уровни этих стран.

Ниже на примере выборочного социологического обследования инженерно-технических работников четырех крупных предприятий оборонно-промышленного комплекса Новосибирска (выборка составила 305 чел., 2009–2010 гг.) я попытаюсь осветить уязвимые стороны сложившейся модели трудовых отношений в российской производящей экономике, которые, как оказалось, весьма созвучны западным.

В ходе анализа проблем труда инженерно-технического контингента на современных предприятиях ОПК были выявлены **симптомы предкризисного состояния сложившейся модели трудовых отношений**.

*Симптом 1.* Парадоксальное и проблематичное сосуществование, с одной стороны, **высокой интенсификации труда** инженерно-технических работников (призванных выполнять, в силу своих профессиональных компетенций, особую миссию в процессах технологического обновления производства и модернизации), при отсутствии надлежащей «терапии сопровождения»,

которая обеспечивала бы ежедневную реабилитацию, восстановление их жизненных сил, а с другой – **недооценка человеческого фактора** как стратегического

ресурса производства (работники не включены в информационное, управленческое, когнитивное и прочие пространства предприятия).

Эта ситуация может быть охарактеризована как «пред-кризис жизненных сил» работников (так и хочется извлечь из арсенала научных понятий давно забытый в российском научном контексте термин «эксплуатация рабочей силы»!). Суть предкризиса – неизбежная опасность оскудения жизненных сил работников – их профессиональных компетенций и адаптивных возможностей, социального, интеллектуального, психофизического, эмоционального здоровья и «эмоционального интеллекта» (по М. Кетс де Врису).

В поддержку этого тезиса приведём ряд эмпирических данных. В качестве наиболее сложных составляющих трудового процесса респонденты отмечают большую нервную нагрузку (35% опрошенных), характер самих выполняемых операций, требующих интенсивных интеллектуальных усилий (17%), сложные отношения с руководством (13%) и, кроме того, необходимость постоянно повышать профессиональный уровень, получать новые знания, переучиваться (12%), чтобы соответствовать новым требованиям быстро обновляющихся высоких технологий и пр. Как следствие – тревожный факт **накапливаемой хронической усталости**. При ответах на вопрос: «В каком состоянии вы обычно пребываете после работы?» 30% обследованных отметили чувство усталости и даже разбитости, 48% испытывают чувство утомления, только 15% находятся в обычном, а 5% – даже бодром состоянии. Полностью восстановить трудоспособность к следующему рабочему дню удаётся лишь 42% опрошенных, а 58% – не удаётся этого сделать совсем.

Столь драматические цифры выглядят вполне ожидаемыми и логичными. Например, вознаграждение за труд осуществляется в столь скромных размерах (16–25 тыс. руб. в модальной группе обследованных), что не оставляет никаких надежд относительно возможности достойного восстановления во вне рабочее время (даже простого воспроизводства, не говоря уже о развитии) затраченных на работе интеллектуальных, эмоциональных, психических и физических ресурсов.

С другой стороны, руководство предприятий отдалено от персонала на уровне как коммуникаций и принятия стратегических решений, так и индивидуального поведения.

В результате 29% респондентов оценили доверие рядовых работников к руководству предприятия как очень низкое либо низкое («1» и «2» по пятибалльной системе). Аналогичные данные получены при оценке духа корпоративности, социального партнёрства между работниками и работодателями – 30% респондентов признались, что на предприятии таковые по сути отсутствуют. Заметим, что специалист в области социальной стратегии Ж.-М. Галль 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**<sup>12</sup>.

Наихудших оценок из 20 сторон жизнедеятельности предприятия удостоился фактор «участие рядовых работников в управлении производством, в решении общепроизводственных вопросов как тактического, так и стратегического уровня»: 44% респондентов, не сговариваясь, выставили «1» или «2» балла этому фактору. Такие же низкие оценки получил фактор «защита интересов работников со стороны профсоюзной организации перед администрацией предприятия» (44% обследуемых). Каждый четвёртый (24%) отметил, что рядовые работники не имеют доступа к информации о предприятии и результатах его деятельности.

Показательно, что на вопрос: «Есть ли смысл добиваться от высшего руководства предприятия (директора, его заместителей и пр.) улучшения условий труда, организации производства, обоснованного повышения зарплаты труда рядовых работников?» 37% респондентов дали ответы следующего типа: «руководство предприятия расположено так высоко на иерархической лестнице, что степень осознания им остроты и содержания производственных проблем рядовых работников невелика» (16%), «смысла нет, потому что руководство предприятия мало интересуется мнением рядовых работников» (17%), «не стоит, будешь иметь одни неприятности» (4%).

В структуре причин конфликтов респондентов с руководством производственного подразделения, с которым они не□ посредственно и почти ежедневно контактируют, доминиру-

<sup>12</sup> См.: Gall J.-M. La nouvelle fracture sociale // Etudes. – P., 2010. – Т. 412, № 4. – P. 463–472, P. 467.

ют «непродуманные распоряжения руководства» (30% ответов) и **социальная несправедливость** (65%), **присутствующая во всех ключевых моментах трудового процесса**, в том числе в оценке результатов, качества и объёма труда работников (17%), оплате труда (13%), в распределении работ (11% отметили, что одним достаётся выгодная, легкая, другим – невыгодная, тяжелая), прямом игнорировании интересов рядовых работников (7%), нарушениях трудового законодательства (неоправданные увольнения, отправка в неоплачиваемые отпуска и пр.) (5%), в предоставлении выходных, отгулов, отпусков (5%), в существующих нормах и расценках труда (4%), а также в личной неприязни (3%).

Многие работники сегодня считают, что руководители не учитывают их интересы и озабочены только получением личных выгод.

Однако не всё благополучно и в отношениях рядовых работников. В структуре конфликтов между ними верховенствуют недобросовестность, влияющая на результаты труда коллектива (22% ответов), прямое нарушение производственного процесса (технологий, режима труда и пр.) (19%) и социальная несправедливость (32%). Она проявляется в распределении обязанностей, заданий, трудовых функций между работниками (17%), а также материальных благ (зарплаты, премий, льгот, бонусов и пр.) (8%), в нормировании труда (5%), соблюдении прав (2%). В данном случае социальная несправедливость – это, судя по всему, прямой отголосок нерешенных конфликтов с руководством на эту же тему, которые спускаются в организационно-производственной структуре предприятия на уровень ниже, непосредственно в зону взаимодействий втянутых в данный конфликт рядовых работников – как тех, кто был стороной пострадавшей, «несправедливо обделенной» какими-то благами, так и тех, кто получил больше, чем заслуживал.

Заметную роль в конфликтах и столкновениях между рядовыми работниками играют личная неприязнь между людьми, неприятие личностных особенностей оппонентов (25%), выступающих носителями таких черт, как эгоизм, зависть, соперничество, моральная нечистоплотность (перетягивать одеяло на себя, обманным путем обеспечивать себе какие-либо привилегии, доносить начальству на коллег, посягать на человеческое достоинство других работников и пр.).

Удаётся разрешить 70% конфликтов между рядовыми работниками и 64% – между руководителями подразделения и рядовыми работниками, в остальных случаях эти конфликты загоняются вглубь, где им предстоит находиться в скрытой форме до очередной вспышки.

**Симптом 2.** Ярко выраженный «диссонанс между виртуальной и реальной субъектностью труда» – разрыв (расхождение) между относительно высоким внутренним потенциалом субъектности инженерно-технических работников (высокая ценность труда в системе жизненных благ, развитая мотивация к труду и др.) и конкретными производственными условиями и практиками (устаревшие технологии и управленческая культура, недостатки в организации производства, несправедливость, пронизывающая социальную ткань взаимодействий и др.), сдерживающими переход виртуальной субъектности работников в реальную (субъектность понимается в данном контексте как способность человека проявлять и использовать богатство своих внутренних ресурсов – социокультурных, интеллектуальных, когнитивных, эмоциональных, волевых и пр. – в познавательной и преобразующей предметно-практической деятельности)<sup>13</sup>.

Эта ситуация может быть охарактеризована как «пред-кризис субъектности труда», содержание которого состоит в **недоиспользовании человеческого фактора в ходе трудовых отношений в производственном процессе.**

Проиллюстрируем этот симптом эмпирическими данными.

- **Мотивация к труду как индикатор внутреннего потенциала субъектности респондентов.** В ответах на вопрос: «Что значит для вас труд?» 28% респондентов обнаружили высшее проявление субъектности (по Беллу), ответив: «самореализация», 48% назвали совершенствование своих профессиональных навыков, обучение новому (когнитивные мотивы), что является столь же высоким проявлением субъектности.
- **Ценность труда в системе жизненных благ как индикатор внутреннего потенциала субъектности:** 76% респондентов ответили, что работа с полной отдачей относится для них к очень важным (20%) и важным (56%) жизненным благам. Возможность же самореализации в жизненном

<sup>13</sup> Корель Л.В., Комбаров В.Ю. Субъект или квазисубъект? Опыт социологического анализа // ЭКО. – 2012. – № 9. – С. 167–180.

пространстве, включая труд, получила еще более высокие оценки: 25% указали, что это очень важно для них, а 54% – важно. • **Производственные условия реализации субъектности.** По Декарту, умение формулировать цель, находить средства её достижения и, наконец, достигать цели являются главными признаками-индикаторами субъекта. Что же мешает нашим респондентам проявлять свою субъектность в процессе труда? На практике только у 25% респондентов условия труда таковы, что позволяют им работать в полную силу, а 75% – не имеют такой возможности, что свидетельствует о наличии внешних ограничений на проявление субъектных качеств на рабочем месте.

Наличие **внешних барьеров субъектности**, т.е. таких, которые «поставляет» внешняя среда, фиксируется целой группой специальных вопросов. Остановимся на нескольких. В ответах на вопрос: «Соответствует ли выполняемая вами работа вашим профессиональным запросам и интересам?», лишь 40% респондентов дали положительный ответ. А значит, с определенной долей условности можно предположить, что это именно та категория людей, которая проявляет свою «профессиональную» субъектность в процессе труда в полной мере (реализуясь в своей профессии). Но 33% опрошенных признались, что выполняемая работа «не вполне соответствует» их профессиональным запросам и интересам, а 20% высказались либо уклончиво – «по-разному бывает» (17%), либо «совсем не соответствует» (3%). Налицо коллизия между внутренними профессиональными интересами и ориентациями работников и внешними «предлагаемыми условиями и обстоятельствами», в которых эти работники субъективируются как профессионалы.

В рамках ответов респондентов на вопрос: «При каких условиях вы бы могли работать лучше, чем сейчас?» в числе внешних барьеров субъектности были названы следующие: нарушение принципа материального стимулирования – низкая зарплата (28% обследуемых респондентов); недостаточные производственная дисциплина и контроль за работой всего коллектива (16%); неудовлетворительное состояние оборудования (13%); невозможность повышения профессионального уровня, обучения и переквалификации

(13%); дефицит справедливости и порядка (12%); негативные обстоятельства жизни за стенами предприятия – плохие жилищные условия, медицинское обслуживание (10%); неудовлетворительные организация и режим труда (9%); недостаток самостоятельности, инициативы на рабочем месте (9%); нивелирование успехов и достижений хороших работников (8%), а также безразличие к работникам и их проблемам со стороны руководства (8%).

Факторы возможностей **карьерного роста** на предприятии также вносят свою «посильную» лепту в «уничтожение» субъектности инженерно-технических работников. Так, для построения карьеры на предприятии «честный труд», «профессиональное мастерство», «личное стремление продвигаться», как полагают 40%, 44% и 33% респондентов соответственно, либо совсем не имеют, либо имеют очень малое значение для работников. В свою очередь 72% полагают, что в продвижении по карьерной лестнице «связи с полезными людьми» играют большую (28%) или очень большую (44%) роль.

Постиндустриальный мир, усиленная рыночная конкуренция предъявляют весьма серьезные требования как к предприятиям, так и к современным работникам. От предприятий требуется способность к быстрому реагированию в условиях неопределенности, которая может быть обеспечена только за счет поддержки компетенций работников, а также уменьшения количества звеньев и децентрализации процесса принятия решений<sup>14</sup>. В свою очередь, от работников ожидают свежих, если не прорывных идей, широких компетенций, эмоционального интеллекта, креативности, личностной включенности в трудовой процесс, личностной расположенности по отношению к партнерам и коллегам, способности к адаптации и многое другое.

### **Барьеры и ресурсы самореализации**

Труд рассматривается современной социологической наукой не только как определяющий элемент общества, средство материального обеспечения, но и основной фактор саморазвития и социальной адаптации как общества в целом,

<sup>14</sup> Mousli M. L'entreprise face a l'incertitude // Alternatives econ. – P., 2012. – № 309. – P. 72–73.

его отдельных социальных, территориальных и производственных групп, предприятий и организаций, так и отдельного человека.

А для этого важно знать не только внешние факторы, сдерживающие раскрытие субъектности человека в процессе труда, но и внутренние, обусловленные личностными характеристиками работников, усложняющими адаптацию к меняющемуся миру, который в ходе реформ трансформируется не всегда в сторону гуманизации, человечности, солидарности и взаимопомощи, а зачастую – в обратном направлении.

В числе **внутренних барьеров субъектности**, под которыми в данном случае понимались те личностные качества, которые препятствуют респонденту самореализовываться в жизненном пространстве, осуществлять планы и достигать поставленных целей, в частности в трудовой сфере, респонденты назвали следующие: моральные принципы, которые дороги и неприкосновенны, честность и порядочность (32% опрошенных), излишнюю доверчивость к людям (24%), отсутствие настойчивости в достижении поставленных целей (18%), недостаток жесткости в отстаивании своих позиций, интересов, неспособность к конкурентной борьбе (17%), нехватку веры в себя, в свои силы и возможности (14%), неумение налаживать отношения с людьми, заводить полезные знакомства (12%), отсутствие хорошего образования (10%), а также неспособность быстро ориентироваться в жизненных ситуациях, принимать верное решение (7%).

В этих характеристиках усматриваются не только следы советской ментальности, но и архетипические черты многих этносов, донине населяющих территорию России, поскольку каждому из времен и каждому из этносов свойствен неповторимый конгломерат ментальных картин мира, структур сознания, типов социального действия, детерминирующий адаптивные возможности к изменениям. Эти моменты должны учитываться управленческими структурами предприятий.

Однако не всё так уж плохо. В числе **внутренних ресурсов субъектности**, под которыми в данном случае понимались личностные качества, помогающие респонденту самореализовываться в жизненном пространстве, осуществлять планы и достигать поставленных целей, в том числе в трудовой сфере, были названы следующие: трудолюбие (50% опрошенных), вера в себя, свои силы и возможности (49%), хорошее

образование (42%), умение терпеливо переносить невзгоды, не впадать в панику (39%), дисциплинированность (34%), настойчивость в достижении цели (33%), стремление к овладению новыми знаниями, профессиональными навыками (31%), отсутствие вредных привычек, включая алкоголизм (31%), хорошая интуиция, помогающая делать правильный выбор, принимать верное решение (23%), способность сдерживать свои эмоции, рассуждать трезво (20%), умение легко приспосабливаться к быстроменяющейся жизни, не держаться за старое (18%), быстро ориентироваться в любой обстановке (17%).

Наложение двух отмеченных векторов – симптомов пред-кризиса трудовых отношений – свидетельствует об угрозе **истощения сложившейся модели трудовых отношений**, нуждающейся в существенной корректировке и не релевантной сегодня гуманистическим императивам XXI века. Вполне очевидно, что **многовековая проблема разрыва, противостояния работников и работодателей, о которой говорилось в начале статьи, в ходе социальной модернизации российских предприятий должна быть осознана обеими сторонами трудового процесса и если уж не устранена, то существенно смягчена**. Более того, на фоне перманентных российских финансовых и экономических кризисов, тотальных неудач с модернизацией промышленности реальна **опасность разлома самих предприятий** в результате деструкций в управленческой культуре и технологиях управления, трудовых отношениях, условиях труда, сдерживающих проявления индивидуальной и коллективной субъектности и актуализирующих проблему феномена «смерти» индивидуального и коллективного субъекта, анонсируемую философами постмодернизма.