

№ 35
Б-84

Национальная академия наук Беларуси
Институт социологии

В.В.Бущик
С.А.Шавель

W **ТРУДОВОЙ КОЛЛЕКТИВ
И РЫНОК:
ОПЫТ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО
АНАЛИЗА**

Минск

316.85

Б-94

НАЦИОНАЛЬНАЯ АКАДЕМИЯ НАУК БЕЛАРУСИ
ИНСТИТУТ СОЦИОЛОГИИ

В.В.БУЦИК
С.А.ШАВЕЛЬ

ТРУДОВОЙ КОЛЛЕКТИВ
И РЫНОК:
ОПЫТ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО
АНАЛИЗА



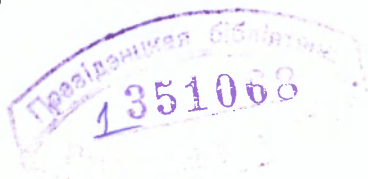
Президентская библиотека
Республики Беларусь



9 999000 035956

АБ

Минск 1999



УДК 316.35:338.242(476):316.014.

ББК 65.9

Рецензенты:

доктор психологических наук **В.И. Секун**,

доктор философских наук **В.П. Оргиш**

Бущик В.В., Шавель С.А.

Трудовой коллектив и рынок: опыт социологического анализа/Приложение к журналу «Право и экономика».

– Мн., 1999. – 104 с.

ISBN 985-442-024-9

В работе приводится краткий анализ основных теоретико-методологических подходов к исследованию целого ряда проблем, стоящих перед трудовыми коллективами и их руководителями. На основе применения методов интервьюирования сотрудников трудового коллектива, экспертных оценок, социометрии проанализированы взаимоотношения сотрудников в конкретном коллективе, нравственно-психологический климат, оценки людьми своего первичного коллектива и др.

Для руководителей предприятий и организаций, социологов, студентов.

ББК 65.9

© Бущик В.В., Шавель С.А., 1999

ВВЕДЕНИЕ

Беларусь, как и другие страны бывшего СССР, переживает переходный период, характеризующийся, прежде всего, кризисным состоянием экономики и неустойчивым, подвижным, текучим массовым сознанием. Преодоление кризисных явлений требует серьезных системных преобразований. Их обычно называют макроэкономическими, имея в виду создание надежных финансовых институтов и устойчивой валюты, формирование многоукладной экономики за счет разгосударствления и приватизации части государственной собственности, реструктуризацию общественной собственности, развитие рыночных отношений, проведение активной таможенной, налоговой, ценовой, научно-технической и экспортной политики, что связано со своеобразным (регулируемое не производства, а его условий) повышением роли государства в экономике и т.д. Но экономика только часть общества. Системные преобразования являются также и макросоциальными, поскольку затрагивают трудовые отношения, рынок труда, социально-культурную сферу — образование, здравоохранение, жилищно-коммунальное хозяйство, пассажирский транспорт, бытовое обслуживание, общественное питание и др. И здесь также создаются общие или, как говорят социологи, социетальные условия труда, быта, рекреации, учебы и социализации индивидов. Но с другой стороны, необходимы изменения и на микроуровне. Если

для экономики страны это уровень конкретных предприятий (любых форм собственности), хозяйств, фирм, организаций и т.д., то для социологии – трудового коллектива, который является одновременно и социальной средой для человека, и, как правило, субъектом хозяйствования, юридическим лицом. Именно здесь формируются психологические формы индивидуальной и коллективной активности, эффективный мотивационно-стимулирующий механизм, та социальная энергетика действия, инициативы, предприимчивости (в хорошем смысле слова), без которых невозможно изменить жизнь к лучшему.

О том, в какой сложной ситуации оказались в переходное время трудовые коллективы говорится много. Достаточно припомнить, что с 1991 г. разрушилась налаженная система поставок и сбыта продукции (при всех ее недостатках), распались единые для всего Союза производственные связи. Сокращение объемов производства, конверсия ранее благополучных и знаменитых "почтовых ящиков", значительные структурные изменения породили новую для страны, точнее, прочно забытую с конца 30-х годов, проблему безработицы. Подавляющее большинство нынешних безработных совсем недавно трудились. Как для человека, так и для каждого трудового коллектива вынужденное увольнение работников крайне болезненная во всех отношениях (психологическом, социальном, управленческом, экономическом, нравственном) операция. Следует учесть также неизбежные изменения функциональных обязанностей работающих, оплаты, а часто и условий труда, режима работы и т.д.

Все это не могло не сказаться на взаимоотношениях людей, на отношении к делу, своему рабочему месту, родному коллективу. Одни коллективы нашли внутренние силы и резервы, чтобы мобилизоваться, сплотиться и дружно искать пути выхода из трудной ситуации, другие не смогли поддержать благоприятный нравственно-психологический климат, не нашли, если употребить термины А.Тойнби, достойный Ответ на Вызов времени или обстоятельств, и их положение еще больше ухудшилось. К сожалению, даже те, у кого дела идут плохо, крайне редко пытаются привлечь науку для изучения социального самочувствия людей и социально-психологического состояния коллектива. В результате небольшие вначале деформации нравственно-психологического климата могут перерасти в затяжные конфликты между коллективом и администрацией или отдельными группировками, нарушающие не только организацию труда, но и производственный процесс в целом.

Сказывается традиционное неверие многих хозяйственных руководителей в то, что социология, психология, этика могут дать что-нибудь полезное производству. Это очевидное заблуждение, проистекающее из слабого знания истории индустриальных исследований и разработок в развитых странах и преувеличение возможностей административных методов.

Однако отрадно признать, что идет новая волна молодых современных руководителей, знакомых не только по книгам, но и практически с опытом зарубежного менеджмента. Такие руководители задумываются не только о технических, экологических, мар-

кетинговых проблемах, но и о человеческом потенциале, о гуманизации отношений, социальных аспектах производства, создании благоприятного климата в коллективе. На одном из таких предприятий были проведены исследования морально-психологического климата коллектива. Мы не указываем адрес и название предприятия по следующим причинам: во-первых, данные исследования предназначались для "внутреннего потребления"; во-вторых, за прошедшее время в коллективе проведена большая работа по улучшению климата; в-третьих, это типичный во многих отношениях трудовой коллектив и те проблемы, которые связаны с регулированием отношений между людьми, встречаются и в других коллективах. Для нас главное — привлечь к ним внимание, показать, что с помощью социологических исследований можно выявлять конфликтноопасные зоны, вскрывать латентные очаги напряженности, обнаруживать просчеты в распределении работ, расстановке кадров и др. Руководители, благодаря оценкам своих качеств со стороны коллектива, могут скорректировать методы управления. Те, для кого должность не самоцель и не конечный этап жизненного успеха, не могут не учитывать, как складываются их отношения с людьми. Владельцы собственных фирм, как и менеджеры частных предприятий должны отслеживать морально-психологический климат еще более тщательно, чем на госпредприятиях. В этой тонкой сфере не стоит полагаться на собственные ощущения или на информацию доверенных лиц. Объективная периодическая проверка на основе научных методов исследования обязательна.

Коллектив, в котором проводилось исследование, является научно-производственным предприятием государственной формы собственности. Он занят проектированием и внедрением средств автоматизации в одной из отраслей народного хозяйства. В момент исследования обсуждался вопрос акционирования предприятия.

Научно-производственные предприятия (объединения) по многим параметрам отличаются от типовых промышленных предприятий (заводов, фабрик). Основной целью их создания является разработка и внедрение в народное хозяйство новейших образцов машин, оборудования, приборов, материалов, технологических процессов, отвечающих по своим научным, технико-экономическим и другим показателям высшим достижениям отечественной и зарубежной науки и техники. Для этого нужен, прежде всего, научный задел, экспериментальное доказательство возможности выпуска определенной продукции, ее лабораторные образцы и т.п. Производство строится по типу "натурных испытаний", т.е. расширения научно-исследовательской базы с учетом всех условий и воздействий, которые невозможно получить в лаборатории. Так создавались известные в республике и за ее пределами научно-производственные объединения по производству роботов, лазерной техники, порошковой металлургии и др. Производственная специфика НПО определяет структуру коллектива. Ее ядро образуют "генераторы" идей, т.е. непосредственные разработчики внедряемых в производство новых образцов продукции. Вокруг них концентрируются все профессиональные группы, призванные обеспечивать собст-

венно производственный процесс. "Чистые производственники", как они себя называют, далеко не всегда соглашаются с поисковым характером работ ученых, необходимостью вносить те или иные изменения в технологию и т.п. Не всех устраивает и лидирующее положение этой группы, особенно после того, как технологические процессы и качество продукции удается довести до необходимых стандартов. Одним словом, отношения в таких коллективах объективно более требовательные и напряженные, к тому же возникает немало конфликтоопасных зон, связанных с распределением работ, оплатой труда и премированием, а также с психологическими факторами.

Но, с другой стороны, благодаря активному общению, взаимообмену информацией, опытом, деятельностью, созидательный и духовный потенциал заметно повышается. Наличие таких разнонаправленных тенденций требует пристального внимания к поддержанию благоприятного нравственного психологического климата в коллективах научно-производственных предприятий и объединений.

Цели исследования состояли в том, чтобы:

-- изучить отношение сотрудников НПП к работе, восприятие ими различных элементов трудовой ситуации;

-- определить потенциальную текучесть и основные причины, формирующие намерения к смене места работы;

-- выявить, как оценивают работники деловые качества руководителей – заведующих отделами, заместителей директора, главного инженера и директора предприятия;

-- выявить оптимальные методы действия руководителей при стимулировании труда, осуществлении контроля, взаимоотношениях с вышестоящим руководством, учете запросов работников и в отношениях с людьми;

-- проанализировать взаимоотношения в коллективе, оценки людьми своего первичного коллектива (отдела), нравственно-психологический климат и предложения по его улучшению;

-- определить, в какой мере совпадают (или не совпадают) предпочитаемые коллективом формы контроля с реально используемыми руководителями разного уровня;

-- провести социометрический анализ структуры первичных коллективов, выявить групповых лидеров;

-- изучить мнение членов коллектива по вопросу акционирования предприятия.

При этом использовались следующие методы исследования.

-- Анкетный опрос. По специальной анкете (см. приложение 1) проведен анонимный опрос работников всех отделов. Хотя в силу разных причин – командировки, больничные и др. – не все члены коллектива заполнили анкеты, данные являются статистически репрезентативными (охват около 80 %).

-- Интервью в форме свободной беседы по изучаемой проблеме.

-- Социометрический тест – выбор из членов первичного коллектива предполагаемых партнеров для ответственного совместного дела.

-- Наблюдения.

Содержание

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1 СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ ГУМАНИЗАЦИИ ОТНОШЕНИЙ ПРОИЗВОДСТВА	10
1.1. Профилактика рестрикционизма.....	11
1.2. Открытие человеческого фактора и человеческих отношений на производстве.....	12
1.3. Мотивация труда.....	20
1.4. Преодоление отчуждения	24
ГЛАВА 2 НРАВСТВЕННО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ И ЕГО ВЛИЯНИЕ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОЛЛЕКТИВА	27
2.1. Коллектив как социальный институт.....	27
2.2. Понятие и структура нравственно- психологического климата.....	35
2.3. Отношение к работе и восприятие трудовой ситуации.....	41
2.4. Потенциальная текучесть кадров и ее факторы	44
2.5. Формы контроля над работой.....	46
2.6. Оценка сплоченности первичных коллективов и причин дестабилизации.....	51
2.7. Субъективное восприятие отношений в коллективе	56
2.8. Отношение к акционированию.....	61
2.9. Лидеры первичных коллективов	62

ГЛАВА 3 РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ В ПОДДЕРЖАНИИ НРАВСТВЕННО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА.....	65
3.1. Методика экспертной оценки.....	65
3.2. Оценка деловых и организаторских качеств руководителей НПП высшего звена.....	68
3.3. Оценка деловых и организаторских качеств руководителей среднего звена (заведующих отделами).....	72
ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ.....	87
Приложение 1. АНКЕТА.....	93
Приложение 2. Ответы респондентов на свободные вопросы анкеты.....	100

БУЩИК Василий Васильевич
ШАВЕЛЬ Сергей Александрович

Трудовой коллектив и рынок: опыт социологического анализа

Научное издание

Приложение к журналу «Право и экономика»

Техн. редактор В.Г. Гавриленко

Сдано в набор 5.03.99 г. Подписано к печати 5.04.99 г.
Формат 60x80 1/16 Бумага офсетная № 1. Уч. -изд. л. 5,3
Печ. л. 6,5. Тираж 200 экз. Заказ № 10.

220072 г. Минск, ул. Сурганова, д.1, корп.2.