

DOI: 10.12731/2218-7405-2013-9-79

УДК 316.353

РЕСУРСНОСТЬ РАБОЧИХ НА ПРЕДПРИЯТИИ ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИЧЕСКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Митягина Е.В.

В основе статьи – результаты исследования, проведенного в 2013 году на одном из заводов Московской области по производству высоковольтных вводов. Объектом исследования являлась ресурсность рабочих, занятых на производстве электроэнергетического оборудования. Предметом – степень актуализированности и взаимной конвертируемости ресурсов. В качестве основных методов были избраны глубинные интервью с представителями администрации завода, руководителем кадровой службы, инженерно-техническими работниками, беседы и анкетирование 180 рабочих. Для описания организованного кейса был проведен мониторинг доступных для ознакомления публикаций о предприятии. Структура статьи строится на переплетении содержательного анализа исследуемого кейса и изучения исследовательских практик ресурсности современных российских рабочих промышленных предприятий. Результаты исследования позволяют сделать выводы о падении значимости и влияния некоторых ресурсов рабочих, в частности, квалификационного ресурса, который на протяжении длительного исторического времени считался основополагающим при определении ресурсности рабочего. На смену ему приходит биологический ресурс молодости. Рабочая молодежь более мобильна, готова приспосабливаться к постоянно изменяющимся условиям, обнаруживает высокий уровень гибкости. Однако в условиях российского производства более высокоресурсная молодежь либо отказывается выбирать в качестве профессиональной жизненной

карьеры рабочие профессии, либо считает профессию рабочего временным этапом в профессиональной жизненной стратегии.

Ключевые слова: ресурсность, ресурсность рабочих, рабочие электроэнергетической промышленности.

EMPLOYED RESOURCE POTENTIAL OF THE WORKERS OF AN ELECTRIC POWER INDUSTRY ENTERPRISE

Mityagina E.V.

The article is based on the results of the research, conducted in 2013 at one of Moscow region factories producing high voltage bushings. The object of the research was the employed resource potential of the workers involved in production of electric power equipment. The subject of the research was the degree of actualization and mutual convertibility of the resources. The major research methods were detailed interview of the factory administration staff, the human resources director and the engineering and technical personnel, and also talks to and questioning 180 workers. To describe the particular studied case, available articles concerning the enterprise were studied. The structure of the article is based on interweaving of the studied case analysis and revision of the earlier researches regarding the employed resources of the contemporary Russian industrial enterprise workers. According to the research results a certain conclusion can be made that there is a considerable decrease of importance and influence of some employed resource potentials of the workers, in particular, the qualification resource potential, which during a significant historical period was considered to be fundamental in defining a worker's resource potential. It is replaced by the biological resource of youth. Young workers are noticeably more flexible and mobile, ready to adapt to the constantly changing circumstances. However, in Russian industry conditions the high-resource potential youth either refuse to choose the

career of an industrial worker, or consider the profession of a worker as a temporary stage in the general professional strategy.

Keywords: employed resource potential, employed resource potential of workers, electric power industry workers.

Отсутствие внимания к рабочим в постсоветское время, вызванное переходом к рыночной экономике, привело к замалчиванию причин появления кризисных явлений в социально-экономической сфере, сопровождающихся ростом искусственного дефицита рабочих кадров, значительной растратой трудовых ресурсов и, как следствие, падением производительности труда, ухудшением качества товаров и ростом цен. Современный «рабочий класс существует как статистическая общность социально-экономических отчетов, но оказался почти забыт как специфическая сложно устроенная композиция занятий со своими субкультурными особенностями, жизненным миром и формами коммуникации» [1, с.155]. В рамках выбранного кейса нам бы хотелось обратиться к анализу рабочих, занятых на предприятиях электроэнергетической промышленности, которым уделяется незаслуженно мало внимания в работах как советских, так и постсоветских российских ученых. Вместе с тем, электроэнергетика является одной из основных форм современного хозяйства, так как в настоящее время любое производство вследствие применения научно-технических усовершенствований становится более энергоёмким.

Из истории завода

Переходя к выбранному кейсу, кратко остановимся на истории завода, которая идет параллельно с историей производства вводов в России с конца XIX века (1896 г.). В то время завод выпускал в числе прочей продукции низковольтные фарфоровые изоляторы для телеграфных и телефонных линий, а также для нужд железной дороги. В начале XX века в годы выполнения страной плана Государственной комиссии по электрификации России завод освоил про-

изводство фарфоровых изоляторов для линий электропередачи высокого напряжения – это стало главным направлением деятельности предприятия на долгие годы. Бурное развитие электроэнергетики в СССР поставило перед заводом новые задачи – выпуск высоковольтных вводов на напряжения от 35 до 1150 кв с бумажно-масляной, твердой и элегазовой внутренней изоляцией для трансформаторов и реакторов, высоковольтных выключателей и линейных вводов. Предприятие успешно справлялось с этой задачей: продукция была широко известна в нашей стране и за её пределами. В 80-х гг. прошлого столетия завод был почти монополистом в СССР и экспортировал продукцию в 26 стран мира.

К этому времени на предприятии сформировалась зрелая организационная структура, чему способствовал ряд факторов. Во-первых, солидный возраст существования завода позволил скомплектовать на нем кадровый костяк из людей, обладающих высоким потенциалом и уровнем квалификации. Сложились трудовые династии как среди ИТР, так и среди рабочих. Во-вторых, постоянно увеличивающееся количество заказов делало привлекательной работу на предприятии для лучшей и активной части молодежи, являющейся основным источником для формирования кадрового резерва предприятия. В-третьих, наличие уникального производства, оборудования, разработок, конструкторского бюро позволяло выпускать конкурентную на мировом рынке продукцию.

Ситуация изменилась в 90-х гг., когда завод, как и всё российское промышленное производство, пережил серьезнейшие потрясения. В этих условиях был избран новый руководитель (1995 г.), который в одной из своих статей пишет: *«Свое столетие (1996 г.) завод отметил в достаточно сложной обстановке – это был упадочный период в его истории: убытки, долги в бюджет, остановки предприятия, отпуска за свой счет, задержки заработной платы»*. В течение 1990-х гг. предприятие неоднократно подвергалось серьезным рейдерским атакам. Рабочие помнят те времена, когда заработная плата не выплачивалась по несколько месяцев, часто им предлагались различные её альтерна-

тивы. Например, работник мог написать заявление о том, что он просит в счет части причитающейся ему заработной платы выделить машину для перевозки стройматериалов на дачу. Для этих нужд были рассчитаны специальные расценки. Получившуюся в течение года сумму рабочему вычитали из зарплаты, чтобы хоть как-то сократить долги по ней. В счет заработной платы выдавались путевки для родителей и детей на базу отдыха, которая была в ведении завода.

В двухтысячных ситуация начала выравниваться. На предприятии была принята программа его технологического развития и перевооружения, в которой были определены три главных направления: разработка и скорейшее внедрение в производство высоковольтных вводов принципиально новых конструкций; техническая кооперация с ведущими западными фирмами; строительство нового завода, оснащенного самым современным технологическим оборудованием. Результатом решения этих задач стала разработка в 2002-2004 гг. собственной технологии промышленного производства RIP-изоляции, которая способствовала возвращению продукции предприятия на мировой рынок.

Одним из поворотных моментов истории завода, предопределившим его дальнейшую судьбу, стал переезд в 2007 г из Москвы в Подмосковье. Это был первый и, вероятнее всего, последний пример территориального перемещения целого завода из столицы в пригород. Хотя в то время многие российские промышленники задумывались об этом, а иностранные производства предпочитали выбирать пригороды Москвы для размещения своих предприятий. Причин для переезда было множество. По мнению руководства, переезд, в первую очередь, стал встряской для бизнеса и коллектива. Завод нуждался в серьезной технологической реконструкции. Одним из самых раздутых штатов на «старом» заводе, например, был штат ремонтного цеха. На «новом» предприятии потребность в нём отпала. Кроме того, *«это была чистая бизнес-инициатива по перевозу промышленности оттуда, где она никому не нужна, туда, где может работать и развиваться, приносить пользу себе и окружающим»*. Было решено по-

строить новый завод. Хотя предлагалось много вариантов *«и долгострой советских времен, и разворованные воинские части, и разрушенные сельхоз фермы. Но нам хотелось в чистом поле, с нуля. Как мы видим, построить всю технологию»*. Задача эта была реализована, выбран один из подмосковных районов, являющейся хорошей «транспортной артерией». Площади «старого» завода были переделаны под офисы и сданы в аренду.

Кадры решают все...

Переезд имел для завода целый ряд последствий как положительных, так и отрицательных. Одним из самых острых вопросов стала кадровая проблема. С одной стороны, необходимо было решить, как оптимизировать производство, с другой – как сохранить основной профессиональный костяк предприятия. Незадолго до переезда всем без исключения сотрудникам, кроме генерального директора и главного бухгалтера, были выданы уведомления о сокращении в связи с прекращением деятельности предприятия. После продолжительных дебатов было создано новое штатное расписание, основной целью которого стала оптимизация производства. В соответствии с ним, работникам, в которых завод был заинтересован, предлагалось написать заявление о приёме на работу. В результате количество сотрудников предприятия сократилось с 860 до 620 человек, однако, производительность, как показала практика, выросла. *Необходимо было найти оптимальное соотношение площадей, оборудования и людей, которых на «старом» заводе было избыточное количество. Это был завод советского образца, когда мощность производства определялась экстенсивным методом: надо больше продукции – значит, надо больше помещений, станков и, главное, рабочих.*

Многие из рабочих решились на переезд. Однако часть из них не смогли этого сделать в силу многократно увеличившегося расстояния от работы до дома. Попытки использовать кадры Московской области ни к чему хорошему не привели. Казалось бы, область содержит куда большее количество рабочих

кадров, чем столица. Однако «... некий кадровый потенциал Московской области, людей не занятых, свободных рабочих рук, которые готовы работать, – это «миф о загробной жизни». То есть, их пришло, может, человек 100 устраиваться, после первой полочки в общей сложности человек 7–10 осталось. Рабочие Московской области (прим. автора) – это некое «дикое племя», которое устраивается на все вновь построенные и введенные предприятия, а после получения первой заработной платы идут искать другое место работы. Они уже поработали на всех предприятиях в округе».

Возникла и другая кадровая проблема: необходимость переквалификации рабочих и приобретения ими смежных специальностей, иногда со значительно более низким уровнем квалификации, чем на «старом» предприятии. Например, до 2007 года ½ доля фарфора для нужд производства изготавливалась прямо на заводе, вторая часть закупалась на стороне. Непосредственно перед переездом руководство предприятия приняло решение не перевозить фарфоровое производство, так как на это требовались большие затраты энергетических и материальных ресурсов, и перейти на стопроцентную закупку фарфора для нужд производства и сборки готовых изделий. Однако в этом цехе работало большое количество высококвалифицированных рабочих ручного труда. Перед ними встал выбор: либо увольняться, либо переквалифицироваться. Большинство предпочло второй вариант, несмотря на то, что многие из них обладали очень высоким уровнем квалификации. Профессия обжигальщика, например, требовала долгих лет обучения сначала в образовательном учреждении, затем на производстве. Единственным выходом для данных рабочих стал обмен квалификации на состояние занятости и продолжение работы на предприятии.

Ресурсность рабочих

Отвлечемся от выбранного кейса, позволив себе остановиться на рассмотрении понятия *ресурсность*, и выводов относительно того, почему при изучении современных рабочих предпочтительнее использовать именно эту ка-

тегорию. Ресурсный подход в силу своей широты и многоаспектности открывает целый ряд возможностей для понимания структуры социума. «Главным противоречием в современном обществе выступает не противоречие между «капиталистами» и «рабочими». ... А между собственниками ресурсов, на которые предъявляется спрос современным производством, и теми, чьей собственностью является лишь способность к простому физическому труду» [6, с.36]. Изучение ресурсности рабочих связано с необходимостью разработки стратегических направлений, позволяющих повысить качество трудовых ресурсов с целью перераспределения инвестиций и выгод в человеческий капитал работника.

Под *ресурсностью* мы понимаем *характеристику, предполагающую наличие достаточного количества и качества ресурсов с различной степенью их актуализированности (в виде «потенциалов, активов и капиталов»), объем и структура которых конвертируются в экономическую составляющую, «задают» различные стратегии профессиональных действий, определяют разную эффективность этих действий.* Результатом анализа уровня актуализации ресурсов и их взаимной конвертируемости у социальной группы рабочих стало выделение восьми основных групп ресурсов: квалификационный, инновационно–информационный, экономический, властный, социальный, личностный, ценностный и биологический (возрастной). Рассмотрим некоторые из них:

Квалификационный ресурс

Структурными составляющими квалификационного ресурса рабочих, которые подверглись рассмотрению, являются: уровень общего и профессионального образования, уровень квалификации, стаж работы в данной квалификации и удовлетворенность соответствием уровня квалификации выполняемой работе.

Рабочие исследуемого предприятия в 83,3% случаев окончили 8–9 или 10–11 классов (31% и 67,7% соответственно) средней общеобразовательной школы. Профессиональный колледж, лицей окончили 7,1% рабочих, вечернюю школу – 6,5%. Можно констатировать, что все рабочие имеют полное общее

образование. Что касается профессионального образования, то уровень его также высок (см. табл. 1). Начальное профессиональное образование имеет каждый четвертый рабочий (25,5%), каждый пятый – среднее профессиональное образование (18,8%), каждый десятый – высшее профессиональное образование (9,1%). Наблюдается статистически значимая зависимость между уровнем образования и возрастом рабочих. Молодежь имеет более высокий уровень образования, нежели рабочие зрелого возраста.

Понятие образования рабочих на сегодня теряет свою значимость. У претендентов на рабочие специальности их диплом спрашивается только как документ, который демонстрирует, что у соискателя есть желание учиться. Вид и тип учебного заведения, профессия, строчка с указанием специальности часто не более чем условность. ИТР завода, правда, сетуют на то, что им *хотелось бы, чтобы рабочие умели хотя бы читать чертежи. Для этого необходим хотя бы минимальный уровень профессионального образования.* Но в условиях общероссийского кадрового голода на рабочие специальности, предприятие готово брать на работу и пенсионеров, и молодежь без образования. Готово учить их прямо на рабочем месте. Для этого был осуществлен возврат к несколько архаичной форме обучения – наставничество с фиксированным размером доплат.

Диплом об образовании, несомненно, пока ещё дает преимущества на рынке труда, но связано это не с тем, что получаемое образование эффективно, а с тем, что диплом для работодателя – это просто «*защита от дурака*». Это показатель дисциплинированности человека, уровня его коммуникабельности. Для руководителей завода и начальника отдела кадров куда важнее оказывается не специальность, а общая культура, которую дает образование.

Таблица 1

«Самый высокий уровень образования, по которому Вы имеете аттестат, свидетельство, диплом?» (в зависимости от возраста), %

Варианты ответа	Возраст						Итого
	18-25	26-30	31-35	36-45	46-55	Старше 65	
Начальная или неполная средняя школа	12,5	15,0		6,7	3,6	3,6	5,5
Полная средняя школа		5,0	16,7	33,3	23,6	53,6	26,1
Профессиональные курсы шоферов, трактористов, бухгалтеров и т.д.		10,0	8,3	10,0	7,3	3,6	7,3
ПТУ, ФЗУ, ФЗО без среднего образования	12,5	15,0	8,3	3,3	9,1		7,3
ПТУ со средним образованием, техническое училище	12,5	40,0	33,3	33,3	23,6	7,1	25,5
Техникум, медицинское, музыкальное, педагогическое, художественное училище	62,5	10,0	20,8	10,0	18,2	21,4	18,8
Институт, университет, академия (специалист, бакалавр, магистратура)		5,0	12,5	3,3	12,7	10,7	9,1
Итого	100	100	100	100	100	100	100

На заводе существует система взаимодействия с учебными заведениями, но, как правило, это учреждения дополнительного образования. С учебными заведениями, осуществляющими основную образовательную деятельность, договоры заключаются только для прохождения практики, а не подготовки новых рабочих кадров. К сожалению, договоров по практике не так уж много, и для студентов, приходящих на практику, приоритетным является не приобретение опыта, а лишь отметка в зачетке. *«В 90-х годах, видимо, целенаправленно была загублена вся система подготовки рабочих специальностей. Сейчас нет ни одного ПТУ, с которым можно было бы плодотворно сотрудничать в плане подготовки квалифицированных кадров рабочих специальностей. Предприятия вынуждены готовить кадры самостоятельно, но они не имеют на это ни ли-*

цензии, ни достаточной МТБ, ни квалифицированного преподавательского состава. Остается только наставничество».

Следующим показателем, который хотелось бы рассмотреть, является уровень квалификации рабочих. Руководство твердо уверено в том, что: чем «успешнее» и производительнее предприятие, тем тверже оно должно быть в своих попытках модернизировать производство и «максимально отстранить человека от технологии». Найти, например, высококвалифицированного токаря сегодня всё сложнее. Найти оператора токарного станка, уровень квалификации которого не является чем-то уникальным и не требует высокого разряда, намного проще. Производство в большинстве своём может обходиться 3–4 разрядом рабочих (на заводе это 28,4% и 37,3% соответственно), обладателями которых являются уже выпускники профессиональных технических училищ. Более высокие разряды часто просто не востребованы. Однако на заводе имеется значительное количество рабочих – обладателей 5–6 разряда (11,8% и 15,7% соответственно) (см. табл. 2).

Таблица 2

«Ваш разряд по профессии?» (в зависимости от возраста), %

Варианты ответа		Разряд по профессии						Итого
		1 разряд	2 разряд	3 разряд	4 разряд	5 разряд	6 разряд	
Воз- раст	18-25			25,0	75,0			100
	26-30		11,1	66,7	22,2			100
	31-35		7,7	15,4	53,8	7,7	15,4	100
	36-45		6,2	25,0	43,8	6,2	18,8	100
	46-55	6,2	3,1	12,5	37,5	28,1	12,5	100
	Стар- ше 65			31,6	26,3	5,3	36,8	100
Итого		2,0	4,9	28,4	37,3	11,8	15,7	100

Большое количество ручного труда, по мнению руководителя, порождает целый комплекс проблем, начиная с зависимости предприятия и его управленческого звена от высококвалифицированных рабочих, заканчивая сложностями с модернизацией производства и стабилизацией вопросов качества. «Чем более

высокой и редкой квалификацией и богатым производственным опытом обладает работник, тем более ответственная, самостоятельная и, как правило, требующая непрописанного ни в каких правилах творческого, инициативного подхода работа ему поручается» [9, с.19-20]. В результате заводская администрация оказывается в зависимости от доброй воли такого работника и вынуждена идти ему на всевозможные уступки. ... Соответственно у него появляется больше возможностей для проявления своеволия и расширения независимости на рабочем месте. Директор завода рассказывает: *«Я помню, был такой дедушка, который жил в доме неподалеку. Его приводили раз в день к чану с фарфором. Он потрогает эту массу, как пластилин, помнет ее и скажет: «Еще полтора часа подвяжет, потом можно переворачивать».* После этого его отводили обратно домой. Возникает вопрос, кто директор завода: я или этот дедушка? И что на каждом фарфоровом заводе в мире есть такой обладающий уникальным божьим даром сотрудник?».

Несмотря на то, что рабочие 3–4 разрядов составляют кадровый приоритет, практика повышения разрядов на заводе имеет место. Чаще всего она иницируется руководителем цеха, подразделения или администрацией предприятия и является следствием либо производственной необходимости, либо попытки сохранить особо ценных рабочих на предприятии, повысив их разряд и, как следствие, заработную плату. Практика инициирования своего карьерного роста самими рабочими невысока. Переход рабочих на должность ИТР вообще большая редкость, хотя такая возможность на заводе, по мнению начальника отдела кадров, есть постоянно. Рабочие, в свою очередь, в большинстве случаев считают, что «по характеру их работы нет возможности служебного роста» (36,7%). На дальнейший рост служебной карьеры рассчитывают лишь 11,4%.

Таблица 3

«Как Вы оцениваете перспективы Вашего служебного роста?»

(в зависимости от возраста), %

Варианты ответа	18-25 лет	26-30 лет	31-35 лет	36-45 лет	46-55 лет	Старше 65 лет	Итого
Меня устраивает моё служебное положение		42,1	13,6	24,1	26,7	50,0	28,9
Я рассчитываю на дальнейший рост служебной карьеры	75,0	5,3	27,3	17,2	1,7		11,4
Я оцениваю перспективы своего служебного роста как средние	25,0	5,3	13,6	6,9	5,0		6,6
Я оцениваю перспективы своего служебного роста как довольно плохие				13,8	1,7	3,6	3,6
Я считаю, что у меня нет перспектив служебного роста		26,3	4,5	6,9	15,0	14,3	12,7
По характеру моей работы нет возможности служебного роста		21,1	40,9	31,0	50,0	32,1	36,7
Итого	100	100	100	100	100	100	100

Можно сделать промежуточный вывод. Рабочие изучаемого организованного кейса имеют достаточно высокий уровень общего и профессионального образования, в большинстве случаев он намного выше, чем того требует выполняемая работа. Кроме того, уровень квалификации рабочих также стремится к избыточности. Однако притязания рабочих относительно соответствия уровня их образования и квалификации выполняемой работе являются явно заниженным (см. табл. 4). Медиана уровня удовлетворенности проходит на отметке «скорее удовлетворен». Рабочие в большинстве своём либо полностью, либо частично удовлетворены соответствием уровня образования и квалификации выполняемой работе. Вероятно, подобные результаты можно объяснить следующим образом. Во-первых, обладание вторичным, поствторичным или даже третичными уровнями образования в современных российских условиях не является чем-то уникальным и эксклюзивным. Иметь образование – это модно, образование есть у всех. Во-вторых, состояние занятости на стабильно развивающемся предприятии с постоянной заработной платой, особенно для рабочих

зрелого возраста, становится более важным, чем соответствие их квалификации и уровня образования той работе, которую они выполняют.

Таблица 4

«Насколько Вы удовлетворены или неудовлетворены...», %

Варианты ответа	Соответствием Вашего образования выполняемой работе?	Соответствием Вашей квалификации выполняемой работе?
Полностью не удовлетворен	3,6	4,5
Скорее не удовлетворен	13,1	8,2
И да, и нет	26,3	28,4
Скорее удовлетворен	30,7	32,1
Полностью удовлетворен	26,3	26,9
Итого	100	100

Информационно-инновационный ресурс

Данный ресурс представлен тремя основными составляющими: степенью осведомленности о деятельности предприятия, о выполняемой работе, способностью к освоению нового и новаторской деятельности.

Восприимчивость к информации, осведомленность обо всем, что происходит в производственном процессе, и ответственность за производство в совокупности с гибкой специализацией – становится ключевым ресурсом современного рабочего. Однако чаще всего именно информационно-инновационный ресурс наиболее слабо выражен у рабочих в силу того, что либо информация на предприятии доводится до них недолжным образом, либо сами рабочие не заинтересованы в этой информации.

На исследуемом предприятии информации, по мнению рабочих, хватает не всегда (см. табл. 5). В большей степени они считают, что информированы «о деятельности предприятия в целом» и «о спектре предоставляемых услуг и выпускаемых продуктах» (32,9% и 34,5% соответственно – «осведомлены в полной мере»). Хотелось бы получать более полную информацию «о деятельности руководства предприятия» и «о работе всех его подразделений» (50,5% и 27,67% соответственно – «ничего не знают»). В беседах с рабочими выяснилось, что наряду с традиционными видами информации, которую они хотели

бы получать в большем объеме (*о бюджете предприятия, об особенностях начисления заработной платы, о распределении и перенесении сроков отпусков*), рабочих интересует также стратегическая информация «*о планах организации на будущее*» и экспресс-информация «*о состоянии выполнения плана*», «*об оценке качества продукции*». Рабочие сетуют, что, если потребители не довольны продукцией, то они сразу же об этом узнают. Если же поступают «*восторженные*» отзывы, то информации об этом чаще всего нет.

Таблица 5

«Оцените степень Вашей осведомленности о ...», %

Варианты ответа	Ничего не знаю	Коё-что знаю	Осведомлен
О деятельности предприятия в целом	16,1	51,0	32,9
О выпускаемых продуктах	19,0	46,5	34,5
О деятельности руководства предприятия	50,4	38,8	10,9
О деятельности всех подразделений предприятия	27,7	60,8	11,5

У администрации предприятия другая позиция. Руководство и ИТР считают, что информация доносится регулярно, однако рабочие не всегда её правильно воспринимают. Руководитель отдела кадров рассказывает, что *часто рабочие не заинтересованы в какой бы то ни было информации, приходится ходить и объяснять, как это важно, просить ознакомиться всем под подпись*. Еще одно наблюдение начальника отдела кадров: при введении на заводе локальных актов с ознакомлением большее желание разобраться и внести предложения проявляет молодежь, нежели зрелые работники.

Отношение к нововведениям у рабочих тоже неоднозначное. В 52,9% случаев они относятся к ним осторожно и осмотрительно. Противниками нововведений, считая любое из них неоправданным риском, являются 10,3% из них. Около 36,8% приветствуют нововведения и всегда готовы идти на риск ради дела. Более того, эти рабочие хотели бы, чтобы обновление оборудования и нововведения происходили чаще. Отвечая на вопрос о том, какие условия труда представляют для них наибольшую трудность, на второе и четвертое место рабочие ставят «*работа на устаревшем оборудовании*» (18,2%) и «*отсутствие воз-*

возможности повышать квалификацию» (9,1%). Необходимость «освоения новых технологий, нового оборудования» (1,5%) и «постоянного повышения квалификации» (1,1%) стоят на последнем месте (см. табл. 6). Администрация предприятия согласна с этим, освоение нового оборудования у рабочих на предприятии происходит нечасто. Последний «новый станок» был приобретен несколько лет назад в Германии. Если необходимость в освоении нового оборудования появляется, то обучение происходит на рабочем месте, так как чаще всего закупается импортное оборудование. *У иностранных производителей эта система налажена – в договоре прописывается поставка, монтаж и обязательное обучение персонала. Первыми обучение проходят мастера и механики, которые впоследствии обучают рабочих.*

Таблица 6

«Какие условия труда представляют для Вас трудность?»

Варианты ответа	%
Вредность для здоровья	20,1
Работа на устаревшем оборудовании	18,2
Все устраивает	18,2
Отсутствие возможности повышать квалификацию	9,1
Большая физическая нагрузка	8,7
Плохие санитарно-гигиенические условия	7,6
Большая нервная нагрузка	5,3
Отношения с руководством	3,8
Характер выполняемых операций	3,4
Взаимоотношения в производственном коллективе	1,9
Новая технология и оборудование, к которым сложно приспособиться	1,5
Необходимость постоянно повышать технические знания, переучиваться	1,1
Другое	1,1
Всего	100

Мастера завода высказывают мнение, что инициатива от рабочих больше определяется не модернизацией производства, а улучшением надежности. На заводе имеется испытательный цех. Рабочие говорят, что очень любят «вкатывать» туда изделия и очень не любят, если «дверь открывается с противоположной стороны». Причины внимательного отношения к надежности, как нам кажется, кроются в двух плоскостях: материальных и нематериальных. Во-

первых, все неприятные ситуации, которые происходят в эксплуатации изделий, обязательно расследуются. Каждое изделие имеет гарантийный срок (*3 года с момента эксплуатации или 6 лет с момента производства*). При возникновении неисправности на объект выезжает представитель завода, создается комиссия по расследованию происшествия. И если причина заключается в производственном дефекте по вине рабочих, то их «наказывают рублем». Но подобные случаи, по мнению администрации и рабочих, происходят не часто.

На первый план выходят нематериальные причины. Развитие и модернизация производства изменяет требования к работникам. «Речь идет не столько об уровне их профессионализма, сколько об их отношении к предприятию, на котором они трудятся. Это связано с тем, что по мере изменения технического уклада производства и внедрения новых наукоемких технологий, наряду с позитивными результатами, происходит сокращение возможности внешнего, разрушающего контроля над деятельностью непосредственного исполнителя. Брак в работе (отклонение от заданного алгоритма или откровенные упущения) может быть обнаружен лишь на заключительной фазе производства или даже на стадии потребления произведенной продукции. Как следствие, предприятие оказывается заложником отношения исполнителей к своему месту работы, их заинтересованности в успехе всего производства в целом» [8, с.123-124]. В этом смысле, по мнению директора завода, энергетикам повезло, так как в сознании каждого из них, *будь то инженер, менеджер или рабочий, существует, если можно так выразиться, некая генетическая память, понимание того, что ни один социальный институт не может обойтись без электричества. А значит, «частичка труда» энергетика есть в каждом доме в виде света и тепла. Это, несомненно, возносит в собственном сознании на значимую высоту.*

Рабочие и ИТР предприятия во время бесед несколько раз приводили пример энергетического кризиса 2005 г., когда авария на одной из подстанций Москвы привела к целой серии аварий на других подстанциях. Без электриче-

ства осталась большая часть города: остановилось метро, была парализована работа аэропортов, на нескольких особо опасных промышленных производствах произошли аварии, без электричества остались больницы, морги и т.д. Работники предприятия сравнивают эту ситуацию с техногенной катастрофой, говоря, что цена ошибки в их труде очень велика.

Экономический ресурс

Экономический ресурс, считающийся базовым в любых интерпретациях социальной структуры социума, в современном обществе является малозначимым. «Критерий экономического ресурса... не способен выполнять роль базового ... критерия – по нему свыше 80% населения находится в одном и том же положении» [7, с.230]. Положение рабочих на этом фоне выглядит достаточно скромным. В основу экономического ресурса рабочих не могут быть включены традиционные его составляющие: наличие недвижимости, способной приносить дивиденды, сбережений, позволяющих жить на них более года, собственного бизнеса, доходов от собственности, способной приносить прибыль, пропорциональную вложенному капиталу и т.д. Структуру экономического ресурса рабочих, подвергшуюся измерению, составляют: размер доходов, характер занятости, наличие собственности, особенности потребления, удовлетворенность материальным положением и способность его улучшить.

Основным источником дохода рабочих является заработная плата по основному месту работы (86,2%). Разовые приработки (3,9%), совместительство (3,3%), помощь родственников, близких (2,2%), пенсии, пособия, алименты (1,7%) не играют значительной роли в общей структуре их доходов. Администрация считает, что завод входит в пятерку предприятий с лучшими заработными платами в Подмосковье. Рабочие менее оптимистичны в отношении своей заработной платы. Около 52,2% считают, что их совокупный доход находится на уровне средней заработной платы рабочих их квалификации, 18,3% – ниже, 6,7% (совокупный процент) – выше средней заработной платы (см. табл. 7). На

предприятию нет возможности для дополнительных заработков, разве только в период отпуска сослуживцев. Однако для всех сотрудников, в том числе и для рабочих, предусмотрены некоторые льготы. Во-первых, дотации на питание. Средняя стоимость обеда в заводской столовой составляет 150 рублей. Работник может купить талон на питание за 50 рублей, оставшуюся сумму оплачивает предприятие. Во-вторых, так как предприятие расположено за пределами Москвы, а основной кадровый состав – это жители столицы, существуют выплаты на покупку бензина. Сумма зависит от того, где проживает работник. Те сотрудники, которые не имеют личного транспорта, доставляются до места работы автобусами. В-третьих, предусмотрены льготы для инвалидов, например, назначается прибавка к ежегодному отпуску и др.

Таблица 7

**«Ваш совокупный доход отличается от средней заработной платы
рабочего вашей квалификации?», %**

Варианты ответа	Частота	%
На уровне средней заработной платы	94	52,2
Ниже уровня средней заработной платы	33	18,3
В три-четыре раза выше средней заработной платы	5	2,8
В полтора раза выше средней заработной платы	5	2,8
В два раза выше средней заработной платы	2	1,1
Всего	139	77,2
Системные пропущенные	41	22,8
Всего	180	100

Властный ресурс

Властный ресурс состоит из способности участвовать в обсуждении и принятии решений на предприятии, перспектив служебного роста, способности отстаивать свои интересы и интересы своей группы.

Властный ресурс у рабочих предприятия выражен слабо. Происходит практически полное отчуждение рабочих от участия в управлении на уровне предприятия. Каждый второй из них (54,9%) считает, что от его мнения практически ничего не зависит. 30% затруднились с ответом на этот вопрос. Чуть больше 13% способны повлиять на принятие решения в масштабах цеха. И

только 3 человека сказали, что могут влиять на решения в масштабах всей организации. Доминирующими оказываются три ориентации в области отстаивания своих интересов: во-первых, ориентация на уклонение от попыток отстаивания своих интересов (64,7% – «ни к каким способам отстаивания своих интересов не прибегаю»); во-вторых, ориентация на решение своих проблем посредством обращения к руководству (28,9%), в-третьих, расчет на собственные силы. Ориентация на правовое решение проблем (обращение в суд, в государственные или общественные организации, участие в акциях профсоюзов) у рабочих отсутствует (см. табл. 8). На предприятии нет профсоюзной или иной общественной организации, которая могла бы отстаивать интересы рабочих. Руководство предприятия рассказывает, что *«профсоюза на предприятии не стало после переезда. Но его не стало не по причине того, что я этого не захотел. А по причине бесполезности этой организации в современных условиях. Вообще идея юнионов, состоящих из мелкой рабочей аристократии, с момента их образования в Англии в 19 веке претерпела значительные изменения. Идея эта очень хороша, умней ничего не придумаешь. Однако в какой-то момент это превратилось в своем исходе в кормушку для узкой группы товарищей, которая при распределении денег правильно управляют вытекающим из бака краником, не думая о том, откуда оно в баке появляется»*. Следствием отсутствия профсоюзной становится сокращение доли рабочих, обеспеченных оплатой предприятием лечения в медучреждениях, путевок в санатории и др.

Таблица 8

«К каким способам отстаивания своих интересов Вы лично прибегали за последний год?», %

Варианты ответа	Частоты	%
Ни к каким способам не прибегал	112	64,7
Обращался к руководству	50	28,9
Использовал свои связи и знакомства	8	4,6
Обращался в государственные или общественные организации	2	1,2
Обращался в суд	1	0,6
Участвовал в забастовках, митингах и демонстрациях	0	0

Участвовал в акциях профсоюзов	0	0
Участвовал в акциях политических партий и движений	0	0
Договаривался с теми, от кого зависело решение моих проблем	0	0
Всего	173	100

Ценностный ресурс

Ценностный ресурс интересует нас с точки зрения основных смысложизненных ценностей и, в первую очередь, ценности труда.

Наиболее значимыми, с точки зрения рабочих, являются ценности семьи и здоровья. На третье место выходит ценность высокого дохода. «В настоящее время ... можно говорить о переходе к новому типу побуждения к труду. ... Суть его сводится к тому, что здесь побуждение к труду реализуется через культивацию и пропаганду определенного жизненного стиля и уровня потребления» [2, с.96]. Высокий доход в системе ценностей, независимо от того, имеешь ты таковой или нет, становится гарантом спокойствия и удовлетворенности жизнью. Однако было бы некорректно абсолютизировать ценность материального вознаграждения в среде современных промышленных рабочих, так как мотивы труда носят достаточно разноплановый характер. Труд занимает шестое место в системе ценностей рабочих. Согласно данным словаря по социологии труда, «труд как ценность – характеристика значимости труда, его места в системе главных потребностей человека, целей и средств их достижения» [5, с.341]. Ценность труда выражается в представлениях рабочих о важности труда в целом и на конкретном предприятии, в частности, его значимости как процесса и средства для обеспечения жизни.

Для распределения ценностей и мотивов труда была использована классификация С.А. Наумовой [3]. Мотивы труда на исследуемом предприятии разнонаправлены по своему характеру и содержанию (см. табл. 9). В современном обществе «широкие слои населения оказались достаточно хорошо обеспечены товарами первой необходимости, и в силу этого обстоятельства «кусоч хлеба» перестал выступать основным фактором мотивации к труду» [2, с.96]. Перспективно, что преобладающими аспектами в иерархии трудовых ценностей рабо-

чих являются не только возможности присвоения материальных благ, но и необходимость морального поощрения. Неблагоприятной тенденцией является то, что на низких позициях в системе мотивации труда находится содержание труда (творчество в труде и возможность участия в принятии решений). С возрастом увеличивается значение личных аспектов трудовой деятельности – заработная плата и уважение коллег и снижаются общественные мотивы (успех предприятия). От уровня образования зависят такие мотивы, как «признание заслуг», «внимание руководства» и «творчество в труде».

Таблиц 9

«Что для Вас является ценным в трудовой деятельности?»

Направленность ценностей	Аспекты труда	Частота	%	Место
Труд как средство присвоения материальных благ	Заработная плата	145	33,4	1
	Возможность приработка	21	4,8	6
Труд как средство получения морального поощрения	Уважение коллег	90	20,7	2
	Внимание руководства	30	6,9	4
	Признание заслуг	24	5,5	5
Труд как процесс: содержание труда	Творчество в труде	16	3,7	7
	Принятие решений	12	2,8	9
Труд как результат: продукт труда	Карьера	15	3,5	8
	Успех предприятия	81	18,7	3
Всего		434	100	-

Биологический ресурс

В биологическом (возрастном) ресурсе нас в первую очередь интересует характеристика возраста. Хотя структура этого ресурса значительно шире.

В современных условиях развития российской промышленности, биологический ресурс молодости часто востребован больше, чем другие ресурсы, например, ресурс квалификации. Несмотря на ориентацию при приёме на работу на молодых сотрудников, в структуре труда рабочих преобладают люди зрелого, предпенсионного и пенсионного возрастов. Если расширить границы возраста молодых рабочих до 35 лет, то их количество на заводе, согласно данным опроса, будет равно 30,5%, что вполне согласуется с общероссийскими тенден-

циями. Согласно результатам вторичного анализа базы данных в рамках проекта «Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ–ВШЭ» [4], количество молодых рабочих в возрасте до 35 лет составляет 31,1%. Если пользоваться статистикой трудовых ресурсов, предложенной Международной организацией труда, и считать возрастом молодых рабочих от 16 до 30 лет, то процент рабочей молодежи на предприятии будет равен 17,2% (RLMS – 20,2%). В целом соотношение рабочих молодых и зрелого возраста является 1:3, где 26,5% работников в возрасте от 18 до 35 лет и 73,4% работников в старше 36 лет. Можно сделать вывод, что молодежи на заводе работает недостаточно. Администрация предприятия с этим соглашается: *«Мы занимаемся этим вопросом, мы его прекрасно понимаем. И, может быть, через какой-то период процент молодежи будет расти или, по крайней мере, мы его удержим на таком уровне. Я согласен, что этого мало, но, с точки зрения вчерашнего дня, это больше. На заводе намечен ряд действий: взаимодействие с ВУЗами, центром занятости и т.д. В Москве было проще. Здесь разреженность населения, дальние расстояния».*

Для предприятий предпочтительны рабочие, умеющие приспосабливаться к новым организационным и техническим требованиям, быстро находить нужные знания и осваивать необходимые навыки. «То, что пожилой работник узнал в течение многих лет в конкретной компании или профессии, может стать препятствием на пути изменений, которые диктуют начальники. С позиции выгоды организации гибкость молодых людей делает их более покладистыми как в отношении риска, так и в отношении безотлагательного подчинения» [10, с.150]. Справедливости ради необходимо отметить, что администрация предприятия критически оценивает попытки некоторых организаций нанимать на работу только молодежь без учета квалификации и опыта. Например, в большей степени пиаром считают опыт Челябинского трубопрокатного завода, выбравшего в качестве приоритетной подобную стратегию. Причины критики

связываются со временем, которое необходимо на подготовку рабочего и с дополнительными затратами, которые в случае использования подобной практики приведут к росту себестоимости продукции и снижению конкурентоспособности товаров. *Предпочтительнее, в этом смысле, рассматривать не средний возраст рабочих, а выводить некую формулу кадрового потенциала среднего возраста, деленного на средний стаж, то есть взаимосвязь возрастного потенциала и накопленных знаний.* Чем ниже средний возраст и выше стаж, тем выше уровень кадрового потенциала предприятия. На исследуемом предприятии средний возраст рабочего колеблется на уровне 45–47 лет, при этом средний стаж равен 7–8 годам. Это говорит о высоком кадровом потенциале.

Заключение

Завод по производству электроэнергетического оборудования, выбранный для проведения анализа, является стабильно развивающимся предприятием, которому удалось, в отличие от большинства российских промышленных производств, переломить стандартный образец кризисного развития после 90-х гг. прошлого столетия. Этому способствовал целый ряд объективных и субъективных факторов. Огромное значение для развития производства сыграло территориальное перемещение предприятия из Москвы в Подмоскowie. Но переезд обострил целый ряд проблем, и на первое место вышла кадровая проблема, особенно проблема рабочих кадров. Рассмотрение ресурсности рабочих позволило обозначить наиболее болевые точки в этой проблеме и наметить некоторые пути их решения.

Список литературы

1. Абрамов Р.Н. *Металлурги на промышленном предприятии // Антропология профессий: границы занятости в эпоху нестабильности.* М.: ООО «Вариант», ЦСПГИ, 2012. С.153-175.

2. Ильясов Ф.Н. Возможен ли переход от конкуренции рекламы к конкуренции качества // СОЦИС. 2009. №7. С. 95-100.
3. Наумова С.А. Типология работников: вопросы управления // СОЦИС. 1991. №2. С. 60-65.
4. Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ (RLMS-HSE), 2012 г. URL: <http://www.hse.ru/rlms>, <http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms> (дата обращения 07.02.2012).
5. Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь [Отв. ред. В.А. Ядов]. Спб.: Наука, 2006. 426 с.
6. Тихонова Н.Е. Ресурсный подход как новая теоретическая парадигма в стратификационных исследованиях // СОЦИС. 2006. №9. С. 28-40.
7. Тихонова Н.Е. Социальная стратификация в современной России: опыт эмпирического анализа. М.: Институт социологии РАН, 2007. 320 с.
8. Тукумцев Б.Г., Бочаров В.Ю. Оценка включенности персонала в деятельность предприятия // Социологические методы в современной исследовательской практике. М.: НИУ ВШЭ, 2011. VIII. С. 123-129.
9. Людтке А. История повседневности в Германии: Новые подходы к изучению труда, войны и власти [Пер. с нем.]. М.: РОССПЕН, 2010. 271 с.
10. Сеннет Р. Коррозия характера. [Пер. с англ.]. Н.: ФСПИ «Тренды», 2004. 296 с.

References

1. Avbamov R.N. *Anthropology of professions: border employment in the era of instability*. Moscow, 2012. pp. 153-175.
2. Il'yasov F.N. *Sociological studies*, no 7 (2009): 95-100.
3. Naumova S.A. *Sociological studies*, no 2 (1991): 60-65.
4. *Russian Longitudinal Monitoring Survey – HSE*. <http://www.hse.ru/rlms>, <http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms> (accessed February 7, 2012).

5. *Sociology of work: Explanatory dictionary*. St Petersburg: Science, 2006. 426 p.
6. Tikhonova N.E. *Sociological studies*, no 9 (2006): 28-40.
7. Tikhonova N.E. *Social stratification in modern Russia: the case of empirical analysis*. Moscow: Institute of sociology, RAS, 2007. 320 p.
8. Tukumtsev B.G., Bocharov V.Yu. *Sociological methods in contemporary research practice*. Moscow, 2011. pp. 123-129.
9. Lyudtke, Alf. *The History of Everyday Life: Reconstructing Historical Experiences and Ways of Life*. Moscow, 2010. 271 p.
10. Sennett, Richard. *The Corrosion of character*. Novosibirsk: Trends, 2004. 296 p.

ДАННЫЕ ОБ АВТОРЕ

Митягина Екатерина Владимировна, докторант кафедры общей социологии и социальной работы, доцент, кандидат социологических наук
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского
пр. Гагарина, д. 23, г. Нижний Новгород, 603950, Россия
e-mail: mityagina2004@yandex.ru
SPIN-код в SCIENCE INDEX: 6912-8097

DATA ABOUT THE AUTHOR

Mitiagina Ekaterina Vladimirovna, doctoral candidate of the Department of General Sociology and Social Work associate professor, candidate of social sciences
Lobachevsky State University of Nizhni Novgorod
23, Gagarin street, Nizhny Novgorod, 603950, Russia
e-mail: mityagina2004@yandex.ru

Рецензент:

Садаков А.В., кандидат социологических наук, доцент, региональный директор по Кировской области ОАО КБ «Восточный»