СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОЦЕССЫ НА ГОСУДАРСТВЕННЫХ, АКЦИОНЕРНЫХ И ЧАСТНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ РОССИИ

Ι. Изменение социально-экономической организации предприятий

и статуса рабочих

Для анализа статуса группы рабочий внутри предприятия, рассмотрим его в пяти областях:

1). Идеологическая. Т.е. насколько роль той или иной социальной группы, в данном случае рабочего класса, поддерживается государственной идеологией. В советской системе этому признаку придавалось особое значение;

2) Технологическая. Характеризует актуальность значения данной группы в деятельности предприятия в целом и в процессе производства в частности;

3) Экономическая. Ее признаками являются:

* размер заработной платы;
* наличие или отсутствие определенных привилегий в производственной и социальной сфере, утвержденных как формальными документами, так и неформальными нормами поведения, сложившимися в производстве;
* владение акциями предприятия (новый признак, характеризующий участие в приватизации).

4) Политическая, понимаемая как возможность рабочих влиять на стратегию управления, на принятие администрацией завода управленческих решений. Индикаторами политического среза можно назвать:

* уровень забастовочной активности;
* становление стачкомов, альтернативных профсоюзов;
* выборы рабочих в Совет акционеров (новый признак, характеризующий участие в приватизации).

5) Социально-психологическая. Самооценка социально-профессиональной группой своего места в иерархической структуре, самоидентификация рабочих.

Сконцентрируем внимание на статусе социально-профессиональной группы рабочих на предприятии, а также на изменениях статуса отдельных групп внутри нее.

Изменения в иерархии рабочей силы были вызваны прежде всего объективными переменами в производстве, которые последовали за развалом централизованной системы управления экономикой, разрывом традиционных связей между предприятиями, отказом от плана как основной цели функционирования административной системы. В качестве наиболее важных причин изменения положения различных профессиональных групп и изменений в управлении и производстве, можно выделить следующие:

1. Резкое снижение объемов производства за счет сокращения государственного заказа, развала системы поставок, роста цен, кризиса неплатежей. При той политике занятости, которой до сих пор стараются придерживаться многие предприятия бывшего военно-промышленного комплекса (нежедание крупных сокращений, сохранение рабочих мест, например, на одном из исследуемых предприятий при сокращении производства в пять раз, численность персонала сократилась только на 9%), это означает, что в цехе только часть людей занята на производстве, остальные либо отправлены в административные отпуска, либо используются на посторонних работах. Наличие работы становится новой ценностью. Соответственно возрастает роль, например, мастера как распределителя работы. Процесс распределения работы нередко идет так: сегодня один рабочий работает на прессе, а другой подметает, завтра наоборот, вне зависимости от квалификации рабочего. Реальная угроза безработицы значительно усиливает зависимость рабочего от администрации.

2. Работа не на план, а под конкретный заказ, получение которого во многом зависит от личной инициативы управленческого персонала заводоуправления, также ставит в прямую зависимость производственников от работников отделов сбыта и снабжения. В связи с этим повышается роль управленческого персонала вообще. Если раньше существовала зависимость руководства предприятия от рабочих, обусловленная тем, что они “делали” план, выполнение которого контролировалось центральными органами, то в настоящее время план отсутствует, руководство независимо от Центра, и рабочие оказались в однолинейной зависимости от управленцев, обеспечивающих их заказами, т.е. дающих им работу. Произошло усложнение функций управленческого персонала, в том числе экономистов, бухгалтеров, нормировщиков и т.д. работа их стала более важной.

3. В связи с развалом системы поставок и заказов, выдвижение на первый план не производственных подразделений, а тех, которые занимаются сбытом, снабжением, маркетингом. В последние годы можно наблюдать появление в структуре промышленных предприятий подразделений, которые занимаются коммерцией, пытаясь “делать деньги” для предприятия на перепродаже товаров, не имеющих отношения к выпускаемой продукции. Это означает, что роль собственно производства отодвигается с первого места в деятельности предприятия на второстепенный план. Следствием этого стало снижение роли и статусов линейных руководителей по сравнению с позицией управленцев экономических и коммерческих подразделений. Параллельно с некоторым снижением роли самого производства в деятельности предприятия, снижается роль рабочих, занятых на производстве.

4. Возникновение отношений по поводу собственности. Приватизация предприятий превратила штабных управленцев в собственников, а рабочих в наемную рабочую силу. Хотя при выборе варианта приватизации, одним из главных аргументов администрации было то, что “мы все должны стать хозяевами предприятия”, после завершения акционирования произошли процессы перераспределения акций внутри трудового коллектива и концентрации их в руках высшего управленческого звена.

5. Проведение конверсии. В результате резкого сокращения госзаказа на оборонную продукцию многие заводы столкнулись с жесткой необходимостью свертывания военного производства, не имея при этом возможности его конверсии в гражданское русло.

Другая иерархия внутри рабочих касается их места в производстве: это основные и вспомогательные рабочие одного производства. Основные рабочие выпускают непосредственно продукцию, вспомогательные обслуживают производственный процесс. Они в свою очередь, делятся на квалифицированных и неквалифицированных.

На предприятиях, где администрация быстрее адаптируется к новым условиям, наблюдается тенденция увеличения зарплаты вспомогательных квалифицированных рабочих; это группа слесарей, электриков и т.д. Их зарплата стала больше по сравнению с основными рабочими, которые всегда получали больше. Можно выделить несколько причин, объясняющих данную тенденцию:

1). становление рыночного подхода к оценке труда, включающее затраты на подготовку квалифицированного рабочего в зависимости от его специальности

2). идеологически обусловленное занижение зарплаты квалифицированным вспомогательных рабочих в прежние годы, поскольку они не “гнали” план. Поэтому зарплата основного рабочего, который непосредственно делал деталь, была выше. Сегодня ситуация меняется, идет спад производства, объемы сокращаются и поэтому все меньше внимания уделяют основным рабочим;

3). работа на старом оборудовании. С каждым годом оно все более изнашивается. Его надо чинить и это провоцирует повышенный спрос на группу вспомогательных рабочих, обслуживающих оборудование;

4). появление рынка рабочей силы, на котором спрос на высококвалифицированных вспомогательных рабочих достаточно высок.

Практически на каждом крупном советском предприятии существовал слой так называемых кадровых рабочих, которые составляли как бы рабочую элиту предприятия. Основные социально-производственные характеристики кадровых рабочих: большой стаж, высокая квалификация и профессиональный опыт, стабильность пребывания в коллективе (отражаемая в непрерывности стажа). Они были наиболее социально-активным слоем рабочих. Само понятие кадровый работник объединяло в себе много обозначений (передовик, новатор, ударник и пр.). Они имели ряд привилегий и занимали высшую ступень в рабочей иерархии на предприятии. Кадровые рабочие имели формальные привилегии – те, что были закреплены в официальных, чаще всего внутризаводских документах, и неформальные привилегии, например, при распределении работы. Известно, что у сдельщиков существуют выгодные и невыгодные заказы. У кадровых высококвалифицированных рабочих имелись преимущества в получении выгодных заказов. Из образцово-показательных рабочих, как правило кадровых, формировалась прослойка “номенклатурных” рабочих, чьи функции на производстве нередко сводились лишь к представительским.

Существовавшая раньше система неформальных отношений распадается. В настоящее время нет привилегий при получении выгодных заказов, все стараются прийти пораньше на рабочее место, чтобы успеть получить работу на день. Распределение работы носит все более формальный характер. Новой ценностью становится сама работа, и кадровые рабочие стали терять свои привилегии, наравне со остальными соглашаясь на любую предлагаемую работу.

Потеря идеологической поддержки, переход к коммерческим заказам, развал старой системы неформальных отношений воспринимаются многими работниками оборонных предприятий как утрата своего особого положения, своего статуса, с соответствующими ему льготами и привилегиями.

Особенно на промышленных предприятиях пострадали рабочие – женщины. Отчасти это связано с тем, что значительная их часть была занята низкоквалифицированным трудом. Но и те, что пока остались на предприятии, вытесняются с престижных высокооплачиваемых рабочих мест путем перераспределения рабочей силы внутри предприятия на низкооплачиваемую работу. На предприятиях, где зарплата достаточно высока процент работающих женщин очень мал, а на тех, где уровень зарплаты низок мужчины, ранее составлявшие костяк рабочих, уходят и их рабочие места занимают женщины.

Наряду с изменениями в композиции социально-профессиональной группы рабочих можно говорить о снижении статуса рабочих в целом по сравнению с другими категориями работников предприятия. Речь пойдет об основных группах на предприятии: рабочих и управленцах.

Важную роль играет изменение социально-идеологического аспекта статуса, проявляющегося на предприятии как преломление оценки места социальной группы рабочих в обществе. Раньше говорили о гегемонии рабочего класса, в этом было много не только пропагандистско-ритуального, но в то же время важного для сознания и самосознания рабочих. Момент самоидентификации выступает как бы внутренним мотивом, побуждением к работе, либо, наоборот, может быть причиной падения дисциплины на производстве при отмирании официальной идеологии рабочего-гегемона. Государственная идеология влияет на самоидентификацию различных социальных групп и является рычагом формирования их статуса (как и осознания ими своего статуса).

Сейчас в общественном сознании статус рабочего меняется, создается новая идеология. То, что раньше преподносилось официальной идеологией, и то, что было в реальной жизни, несомненно, существенно различалось.

Появляется новая составляющая статуса. Это отношение к собственности, показатель которого – место и роль социально-профессиональной группы в процессе приватизации собственности. Складываются новые иерархии, новые отношения между новыми субъектами: наемными рабочими, собственниками, управленцами, т.е. теми, кто долгие десятилетия существовали как протогруппы. Благодаря приватизации они получили законные права на собственность, на управление, на продажу своего труда.

Коренные изменения положения предприятия, а также роли и места рабочих на предприятии привели к потере ими традиционной основы самоидентификации. В настоящее время приватизация создает такую базу для самоидентификации, как владение собственностью предприятия. Но если в процессе приватизации руководителям и управленцам удалось сохранить свой статус руководителей, повысить его за счет владения собственностью, то рабочие практически не получили ни значительной части собственности, ни возможности участия в управлении акционерным обществом. Во время приватизации проблема сохранения статуса для рабочих предприятия трансформируется не в проблему собственности, как для управленцев, а в проблему сохранения рабочих мест.

Свидетельством реального изменения статуса рабочих является усиление их политической активности, проявляющейся в росте количества забастовок и становлении новых рабочих организаций.

Несмотря на противоположные тенденции, свидетельствующие об ослаблении и даже исчезновении одних и усилении других статусных признаков, в целом можно говорить о падении статуса рабочих. Усиление их политической активности и тред-юнионистской активности не может компенсировать потери социально-экономических гарантий, которые раньше обеспечивались государством. Происходит перераспределение национального дохода не в пользу рабочих, которые чувствуют ухудшение своего положения. В этих условиях рабочие вынуждены укреплять политическую составляющую статуса, чтобы остановить его стремительное падение.

Изменение статуса рабочих напрямую связано с изменением статуса труда в обществе, его ценности. Это уже не сфера, в которой только и осуществляется самореализация сущностных сил человека, а товарный мир. Социальная ценность труда закрепленная официальной идеологией сменяется новой идеологией, даже не упоминающей о труде, и для которой наиболее ценным качеством является умение делать деньги.

С исчезновением прежней идеологии исчезли определяемые ею статусные привилегии, в том числе и экономические, выражаемые в размере заработной платы.

Доминирование идеологии рабочего класса означало господство КПСС как носителя этой идеологии. Политически рабочий класс был подавлен. Поощрялась официально лишь одна сторона его активности – производственная – и то лишь в той степени, чтобы добиться выполнения плана и получения премий и наград, но не более того. Сейчас государственной идеологии рабочего класса нет. Начинает складываться новая идеология, определяемая экономическими и социальными условиями жизни и труда рабочих. Рабочие начинают подниматься до осознания своих собственных интересов, отличающихся от интересов управленческого персонала предприятий. Постепенно начинает формироваться тред-юнионистское сознание, но это проявляется только в активизации деятельности профсоюзных комитетов предприятий.

ΙΙ. Трудовые отношения

Важнейшей стороной искусства управления фирмой является применение поощрений и наказаний, умение вовремя разрешать возникающие конфликты. Во власти руководства фирмы решить, кого наказать, а кого поощрить. Использовать эту власть руководство фирмой может опираясь на разработанную им систему мотивации деятельности сотрудников, побуждения их к активной и целенаправленной работе во имя достижения нужного фирме результата. Система мотивации – это стимулы, движущие силы поведения людей, затрагивающие их важнейшие интересы, дающие шанс реализовать себя в процессе работы. Существуют два метода заставить человека трудиться эффективно: поощрения и наказания. В каких формах и соотношениях применяются эти два метода, зависит от условий, места и времени решаемых задач, от личности работников, их отношения к делу и др. Поощрение людей всегда считалось действенным средством, поскольку создавало атмосферу приподнятости, чего не дает работа из-под палки.

Есть множество разнообразных видов поощрения и наград, таких как доброе слово и деньги, высокие должности, признание, обеспечение безопасности, гарантия от потери работы, получение образования и т.п. Успех мотивации во многом зависит от правильного определения того, что важно для человека, на которого хотят повлиять. Наказание или угроза такового должны использоваться тогда, когда возможности позитивной мотивации оказываются исчерпанными. Однако самая худшая ситуация – отсутствие всяких мотивов.

Менеджеру бывает трудно точно определить, что движет человеком, но попытаться это сделать все же необходимо, хотя бы приблизительно, ибо в противном случае придется действовать вслепую. Для решения этой проблемы есть два основных подхода: первый – это задействовать такие мотивы деятельности человека, которые являются его внутренними побуждениями или потребностями; второй – использовать те мотивы, которые представляют собой восприятие и познание данной ситуации.

Психологи считают, что у человека потребность появляется только тогда, когда физиологически или психологически он испытывает недостаток в чем-либо, т.е. когда возникает “дискомфортная ситуация”. Принято различать первичные потребности, являющиеся по своей природе врожденными. Это потребность в пище, воде, одежде, тепле, жилище и т.п. Есть и вторичные потребности, являющиеся по своей природе психологическими. Это успех, власть, следование моде. И те и другие потребности служат человеку мотивами действия, имеющего цель устранить “дискомфортную ситуацию”.

Поскольку потребности вызывают у человека стремление к их удовлетворению, руководители должны стремиться создавать такие условия, которые позволяли бы людям чувствовать, что они могут удовлетворить свои потребности посредством деятельности, направленной на достижение целей организации.

По мнению американских ученых, все потребности можно расположить в виде строгой иерархической структуры, и прежде чем будет удовлетворена потребность более высокого уровня, наиболее мощным фактором, определяющим поведение человека, является потребность более низкого уровня. Самым низким уровнем потребностей в этой иерархии являются физиологические, самым высоким – духовные, потребности в самовыражении.

Все, что человек считает ценным для себя и ради чего он готов работать, получило название вознаграждения. Поскольку понятия ценностей у людей специфичны, то различны и оценка вознаграждения и его ценность.

Есть два типа вознаграждения – внутреннее и внешнее. Внутреннее вознаграждение дает сама работа. Это, например, гордость за достигнутые результаты, ощущение собственной значимости и т.п. Внешнее вознаграждение возникает не от процесса труда, хотя и связано с ним, а дается фирмой (например, премия, продвижение по службе и т.п.)

Люди субъективно определяют отношение вознаграждения к затраченным усилиям и соотносят свое вознаграждение с вознаграждением других людей, выполняющих аналогичную работу. Если имеет место несправедливость, у сотрудника возникает психологическое напряжение, которое можно снять дополнительной мотивировкой. Если этого не сделать, люди будут пытаться сделать это сами. Например, снизить производительность труда. В случае “аванса” возможно иногда и повышение производительности труда, хотя последнее случается крайне редко. Основной вывод заключается в том, что пока люди не начнут считать вознаграждение справедливым, они не будут стремиться увеличить производительность труда. Если разница в вознаграждении обусловлена разной эффективностью труда (труд простой или сложный, преимущественно умственный или физический и т.д.) и другими объективными факторами, это необходимо разъяснить сотрудникам.

Поощрения как основа позитивной мотивации не могут решить всех проблем и быть панацеей во всех случаях жизни. Реальная практика свидетельствует, что неблагоприятная ситуация, возникшая по вине сотрудников, должна разрешаться иным методом. Здесь на первое место выступает порицание и наказание.

Наказание всегда моральная травма, как бы справедливо оно ни было. Поэтому применять наказание в полном объеме принадлежит только высшему руководителю фирмы, а остальные менеджеры могут пользоваться им частично.

Все виды наказания – от словесных порицаний (индивидуальных и публичных) до увольнения с работы – нельзя делать поспешно, сгоряча, под воздействием отрицательных эмоций от вины сотрудника. Необходимо проверить, перепроверить факт нарушения и точно определить степень вины человека. Только после этого можно установить меру наказания. Степень вины и мера наказания должны соответствовать друг другу, а прежние заслуги, возраст, квалификация, внешние условия, повлекшие за собой нарушения или конфликты, материальный ущерб должны быть учтены перед окончательным принятием решения о наказании.

Плохой мир всегда лучше хорошей ссоры. Эта пословица справедлива не только для характеристики взаимоотношений в семье или между знакомыми, но и внутри фирмы, ибо от качества взаимоотношений непосредственно зависит прочность ее конкретных позиций и успехи в бизнесе.

Конфликт можно определить как отсутствие согласия между двумя и более сторонами. Сторонами могут быть конкретные лица или группы. Главный ущерб от конфликта состоит в том, что эти стороны не могут нормально удовлетворять свои потребности. Вместе с тем в ряде случаев конфликт выявляет разнообразие точек зрения, служит источником дополнительной информации, позволяет обнаружить альтернативы или проблемы. Это делает процесс принятия решений более эффективным, дает возможность людям выразить свои мысли и тем самым удовлетворить свои потребности в уважении и власти, что в итоге может привести к более эффективному выполнению планов и проектов, поскольку обсуждаются разные точки зрения.

Таким образом, конфликты могут быть функциональными, ведущими к повышению эффективности деятельности организации, и дисфункциональными, имеющими обратные результаты. Результат конфликта во многом обусловлен способностями администрации фирмы управлять им, а также знанием причин конфликта, наличием реальных возможностей влияния на его ход.

На практике известны четыре основных типа конфликтов: внутриличностный, межличностный, между личностью и группой, межгрупповой.

Наиболее распространенным типом конфликта является межличностный. В различных фирмах, организациях он проявляется по-разному. Чаще всего это борьба руководителей за ограниченные ресурсы, рабочую силу, на которые каждый из них претендует. Межличностный конфликт может также проявляться через столкновение личностей. Люди с различными чертами характера, взглядами и ценностями далеко не всегда могут поладить друг с другом. Особенно, если при этом воздвигаются барьеры на пути достижения их личных целей. Такого рода конфликты являются коммуникационными. Они возникают там, где у тех или иных членов коллектива отсутствуют обратные связи, окружающие их не признают, в процессе общения им наносят оскорбления, неверно оценивают поступающую от них информацию. Ликвидации конфликта иногда способствует наказание личности, являющейся источником конфликта.

Коммуникационными являются также конфликты между личностью и группой. Они обусловлены тем, что группа не допускает нарушения установленных норм поведения своих членов. Она обязывает каждого, кто хочет быть признан группой, неукоснительно соблюдать эти нормы. Если личность займет позицию, отличающуюся от позиции группы, то возникает конфликт, в результате которого “строптивец” окажется съеденным. Примером такого конфликта может бать столкновение между руководителем и мощной оппозицией, если ей не по нраву крутые дисциплинарные меры или руководитель является “трудным”.

Межгрупповой конфликт обусловлен наличием в фирме множества формальных и неформальных групп, у которых различные интересы. Здесь возникают разногласия, нередко перерастающие в конфликт. Разногласия могут проявляться в форме межфункциональных конфликтов между линейными и штабными подразделениями, в виде, столкновений формальных и неформальных структур.

Несмотря на то, что конфликты могут играть и положительную роль, все же в большинстве своем они имеют негативные последствия. Прежде всего это неудовлетворенность людей, плохое состояние духа, рост текучести кадров, снижение производительности и эффективности труда, отсутствие желания работать и сотрудничать, формирование образа врага, сворачивание взаимодействия с конфликтующей стороной, увеличение враждебности, придание большего значения победе в конфликте, чем это может быть на самом деле.

Внешние конфликты в коллективе чаще всего проявляются в форме образования негативных групп – клик или распространения интриг. Клика – это группа сотрудников, активно противопоставляющая себя официальному руководству организации с целью захвата формальной и неформальной власти. Она характеризуется высокой степенью тесноты служебных отношений и ограниченностью членства, поскольку попасть в ее ряды можно с согласия всех ее членов.

Интрига – это намеренное запутывание людей с целью вынудить их к определенным действиям, наносящим ущерб другим, а также продемонстрировать окружающим свою значимость. Чаще всего орудием интриги является так называемая информация через третьи руки, которая характеризуется расцвеченностью ситуации, специальным очернением или обелением фактов и людей, предубеждением лица, передающую информацию, его склонностью к преувеличениям, стремлением польстить самому себе. Но какова бы эта информация ни была, на нее необходимо обращать внимание.

Существуют различные подходы к проблеме разрешения конфликтов.

На основе принятия условий, порождающих конфликт, его урегулирование может быть достигнуто и путем поиска компромиссов, позволяющих приемлемо для участников конфликта разделить выгоды и убытки. Соглашение достигается тогда, когда стороны считают выбранный вариант справедливым. Разрешение конфликта путем компромисса – это и принятие в определенной мере точки зрения противоположной стороны, и обеспечение максимума доброжелательности, создающей возможность быстро разрешить конфликт к удовлетворению обеих сторон. Но на ранних стадиях конфликта компромисс мешает обстоятельному диагнозу проблем и препятствует поиску альтернатив, позволяя удовлетвориться тем, что лежит на поверхности, вместо упорного поиска оптимального решения.

Следующий подход к устранению конфликта – это изменение порождающих его причин таким образом, что сам конфликт автоматически исчезает.

В конфликтологии отмечается ряд способов управления конфликтной ситуацией и разрешения конфликтов, которые можно разделить на структурные и межличностные.

Как же конкретно происходит разрешение конфликтов?

Поиск путей, форм и средств разрешения конфликта следует начать с выявления клики, борьбы с ней. И эта борьба начинается с того, что членам клики в драматической форме обрисовывается бесперспективность их деятельности и невозможность достижения поставленных ими целей. Следующим шагом становится проявление недоверия членам клики и прежде всего лидеру. На базе этого создаются раскольнические группировки, активизируются перебежчики, превращаемые в перспективе в лидеры. Чувство принадлежности к клике объединяется с недовольством, усталостью, ущербностью, и в этой ситуации людям предлагается новый лидер, способный разрешить конфликт.

При разрешении открытых конфликтов руководитель должен дать понять сотрудникам, что конфликты – это часть жизни, вполне закономерное явление, которое можно и нужно преодолевать.

ΙΙΙ. Производственная демократия

Переход экономики к рынку существенным образом меняет всю систему производственных отношений.

Во-первых, трансформируется система административного принуждения. Приняты законы о собственности, аренде, о налогообложении предприятий и других хозяйствующих субъектов. Существенно ослаблены рычаги административной власти. Слом административной системы означает прежде всего превращение нашей экономики из одно- в многосубъектную и существенное расширение свободы деятельности предприятий. В связи с этим необходимо меняется место и роль человеческого фактора в экономике, механизмы, мотивации и стимулирования работников к эффективному труду, а вместе с ними и стратегия управления.

Принципы производственной демократии и самоуправления были сформулированы в статье 6 Закона СССР о государственном предприятии следующим образом:

1) информированность каждого (заинтересованного в этом) работника обо всем, что происходит или намечается на предприятии;

2) участие трудового коллектива и его общественных организаций в выработке важнейших решений и контроле за их исполнением;

3) выборность всех линейных (первых) руководителей – от бригадира до директора – при сохранении принципа единоначалия.

Порядок расположения принципов представляется очень существенным, не владея достаточной по объему и качестве информацией, нельзя принимать решения, а тому, кто не причастен к принимаемым решениям и не чувствует свою ответственность за общую политику предприятия, нельзя доверить выборы руководителей.

Непременным условием перехода от авторитарных к демократическим формам управления является демократизация собственности. Управление – это властные отношения, характер которых определяется характером отношений собственности: собственник всегда монополист на управление в рамках своей собственности. В формулировках принципов самоуправления отразилась заложенная в Законе от 1987 концепция постепенной реформы хозяйственного механизма, в частности, наделение коллектива предприятия правом распоряжения и использования собственности, остающейся в руках государства. Именно здесь кроется противоречие, которое не может не привести к фактической профанации самоуправления.

Если собственник предприятия – государство или общественная организация, то соответствующий государственный или общественный орган осуществляет все функции хозяина: владеет информацией, принимает основные решения и назначает управляющих. А коллектив по-прежнему остается не более чем организованной совокупностью наемных работников, изредка допускаемых собственником к управлению. Пока интересы собственника и коллектива совпадают, первый ведет себя вполне демократично, он не мешает коллективу управлять (т.е. распоряжаться и пользоваться) этой собственностью, утверждая принятые коллективом решения и наблюдая за его деятельностью. Но как только их интересы сталкиваются (государство, скажем, требует производить убыточную для предприятия продукцию, а коллектив отказывается), собственник легко находит способ поставить наемных работников на свое место, сведя на нет всякое самоуправление. При государственной собственности самоуправление не получает достаточного развития, неумолимо превращается в лучшем случае в демократизацию управления.

Если собственником становится трудовой коллектив, то речь идет не о демократизации управления, а о самом настоящем самоуправлении. В этом случае уже сам коллектив должен обеспечивать себя необходимой информацией, принимать окончательные решения по основным вопросам своей жизнедеятельности, в том числе и кто будет управлять предприятием как объектом его собственности. Как показывают эмпирические исследования, на большинстве обследованных предприятий нарушается порядок реализации принципов самоуправления: его введение начинается не с обеспечения широкой информированности, а с выборов руководителей и советов трудовых коллективов (СТК). Как следствие, келейность и формализм выборов, низкая вовлеченность работников, неэффективность СТК и их отрыв от коллектива.

Расширение гласности и обеспечение полной информацией каждого работника, претендующего на роль сохозяина общественной или коллективной собственности, на практике может выражаться в регулярной публикации заводской статистики по всем направлениям жизнедеятельности коллектива.

На многих предприятиях, особенно крупных, издаются экономические бюллетени с показателями работы за квартал (чаще всего в разрезе основных подразделений). Однако они предназначены для руководителей цехов и главных специалистов предприятий. Если общество действительно заинтересовано в расширении информативности рядовых работников, необходимо не только увеличить тираж таких бюллетеней, но и изменить их содержание. Видимо, по форме и содержанию информационные бюллетени должны приближаться к отчетам акционерных фирм перед владельцами акций.

Не менее важный момент – доступность информации для любого заинтересованного работника. Если прежде годовой отчет предприятия можно было найти всего лишь в двух-трех местах, где с ним знакомились 20-30 человек, то сейчас информация, предназначенная широким массам, должна быть практически везде. Кроме того, необходима регулярная отчетность руководителей и членов выборных органов управления перед коллективами.

Широкое участие работников в принятии и контроле за исполнением важнейших решений требует: 1) демократических процедур разработки всех перспективных программ и планов, привлечения максимального количества работников, а не ограниченного круга специалистов, которым это положено по штату; 2) активного использования экспресс-опросов общественного мнения; 3) принципиального изменения отношения к предложениям работников.

Непременное условие широкого участия работников в управлении – принципиальное изменение отношения к их предложениям. Необходимо сформировать систему поддержки и реализации предложений по опыту японских и американских фирм, создать “группы инициативной реализации” под руководством авторов предложений или передать авторам функцию контроля за реализацией от лица Совета предприятия. К сожалению, в этих главных пунктах производственной демократии – в становлении ее непосредственных форм – существенных изменений пока не произошло. Демократические начала в управлении реализуются только через советы трудовых коллективов.

За несколько лет их существования практика дала три основные модели СТК.

Первая модель: СТК – совещательный орган при администрации. Его основное назначение – представить администрации мнения всех категорий работников по основным вопросам. При этом за СТК могут быть закреплены и решающие функции.

Вторая модель: СТК – полномочный представитель трудового коллектива как собственника выделенной коллективу части общенародного богатства, принимающий ответственные решения по всем жизненно важным вопросам. Администрация выступает исполнителем решений общего собрания коллектива и СТК, а также единоначальником в оперативно-тактических вопросах, отнесенных к ее компетенции.

Третья модель: СТК – орган коллективного (совместно с администрацией) руководства, который решает не только стратегические, но и оперативно-тактические вопросы и при этом все решения принимает только совместно с администрацией. Эта своеобразная “двухпалатная” система самоуправления, где одна палата – СТК, а другая – администрация, и каждая из них обладает правом вето.

Закон о государственном предприятии ориентирован на модели 2 или 3, но в конкретной практике может найти применение любая модель, поскольку у каждой есть свои достоинства и недостатки, а следовательно, и подходящие для нее ситуации применения.

Переход от командно-административной системы к рыночной экономике, безусловно, способствует общему процессу демократизации управления, но степень такой демократизации зависит от формы собственности. Для коллективного или кооперативного предприятия естественной моделью управления является самоуправленческая парадигма, поскольку большинство работников здесь собственники. Приближается к ней арендное и переданное в ведение трудового коллектива предприятие. На акционерном предприятии участие в управлении определяется размером пая, поэтому степень демократического управления определяется здесь конкретной структурой акционерного капитала. Многое в формах организации управления зависит от размера предприятия. Более развитые демократические формы нужно ожидать на небольших, а не на крупных предприятиях. Но и здесь главную роль играет форма собственности.

ΙV. Неформальные отношения

Практически на всех предприятиях помимо формальных отношений, закрепленных в должностных инструкциях, приказах, распоряжениях, правилах, всегда существуют неформальные отношения, являющиеся неписанными законами взаимоотношений. Неформальные отношения такая же неотъемлемая часть жизни предприятия, как и формальные. Невыполнение формальных требований тоже относится к неформальным отношениям.

Можно выделить три класса неформальных отношений на предприятии по тому, как они осознаются работником и какими последствиями для него чреваты.

1). Единичное нарушение.

Практически каждый работник допускает нарушение каких-либо формальных требований как производственного, технологического, так и дисциплинарного порядка. Причем это может происходить не только из-за недобросовестности, но и по причине невозможности выполнения всех формальных требований.

Человек опаздывает на службу, превышает допуск при работе на оборудовании и т.д. Если нарушение остается незамеченным и все сходит с рук, никаких угрызений совести работник не испытывает, более того, он даже рад, что “надул” производство. Нормальным считается что-то украсть с предприятия. В этом типе отношений нарушаются формальные нормы без применения формальных санкций, и хотя работник знает, что допускает нарушение, внутренне считает это дозволенным: не пойман – не вор. Несомненно, существуют и нераскрытые нарушения в сфере распределения.

В эту группу следует отнести многочисленные случая воровства на предприятиях.

2). Неформальные отношения как система зависимостей.

Если нарушение обнаружено, то формальное наказание следует не всегда. Так, мастер может не применять соответствующие санкции по отношению к тому или иному нарушителю и порой оставляет нарушение безнаказанным. В этом случае нарушитель считается обязанным мастеру. Обязанным чем-либо отплатить тому, кто нарушение покрывает, и это расплата именно личного характера, перед мастером персонально. Теперь тот вправе потребовать от нарушителя в другой раз сделать что-то сверхнорамтивное (не предусмотренное формальными требованиями). Расплата за нарушение часто носит личный характер, допустим, сделать какую-либо запчасть для собственного автомобиля и т.п.

Сделка оформляется в виде устного соглашения. Например, начальник цеха встречает рабочего и говорит: “Так, опоздал?”. Тот, понурив голову, молчит или начинает оправдываться Начальник продолжает: “Ну ладно, хорошо, тогда заточишь для меня фрезы”. Если работник продолжает оправдываться или начинает возмущаться – сделка не заключена. Если же, промолчав, уходит, то соглашение достигнуто. В других случаях, что случается чаще, нарушения скрываются, и никакие условия никак не оговариваются. Просто рабочий считается обязанным отблагодарить, отработать. Расплата откладывается. Если в следующий раз работник-нарушитель отказывается выполнять требования начальника (не принимает сложившуюся систему отношений), то либо отвергается коллективом, либо появляются необходимые формальные требования для его увольнения, наказания.

Система зависимостей персонифицирована. Если мастер не наказал рабочего за нарушение технологии, то последний обязан лично тому, кто это нарушение скрыл, а не мастеру вообще. Рабочий не обязан начальнику цеха, который подписал ему отгул на один день, т.к. приехали родственники, но рабочий обязан лично тому человеку, который вошел в его положение и помог.

Система зависимостей не требует немедленной отдачи. Если отдача последовала, то человек становится независимым. Осуществляющий зависимость склонен как можно дольше растягивать неформальную расплату, чтобы продлить состояние зависимости

Зависимость устанавливается не только по вертикали между уровнями производственной иерархии, но и в обратном направлении. Мастер на заводе оказывается в зависимости от рабочего, от качества, от количества и скорости выполнения работ. В некоторых случаях мастер от рабочего даже больше зависит, чем рабочий о мастера. Мастеру нужно выполнить план. У него есть сроки, которые он должен выполнять, если он не выполняет эти сроки, он должен подходить к рабочим и просить их выйти на работу в субботу.

При устройстве на работу по протекции человек, приводящий новичка в цех, помогал протеже вписаться в структуру отношений на заводе, получая взамен свою долю его зависимости.

Система взаимных (или односторонних) зависимостей активно функционирует на одном уровне производственной иерархии (между рабочими, начальниками цехов) или на близких уровнях (рабочий – мастер, мастер – старший мастер). Однако существуют и разноуровневые отношения зависимости, например, у директора завода может быть “свой” токарь, “свой” шофер и т.п. и эти отношения довольно долго могут сохраняться в законсервированном виде, но в нужный момент активизируются.

Система зависимостей настолько сильна, что может быть использована и для непроизводственной деятельности. Активизируемая сверхнормативная активность может быть востребована в самых разных сферах деятельности: в производственной, общественной (выступить на собрании), дать взаймы денег, сбегать за пивом, поставить “пузырь”, оказать другие услуги.

Система отношений личной зависимости может строиться не только на основе нарушений (как расплата за них), но и на основе добросовестного выполнения формальных требований, особенно в тех случаях, когда нет возможности его поощрения. Сюда относится передвижение работника в очереди на жилье за хорошую работу, хотя и в обход правил.

Отношения мастера и рабочих строятся на взаимных уступках. Причем хорошие поступки совершаются не только взамен таких же поступков с другой стороны, но и авансом, в надежде на адекватное отношение к себе. Таким образом, можно говорить о системе взаимных зависимостей.

При такой системе любая сверхнормативная деятельность воспринимается не просто как обычная деятельность, а как обеспечение возможности потребовать компенсации за благодеяние, т.е. поставить кого-либо в зависимое положение.

Таким образом, неформальная структура цеха (завода) есть разветвленная система самых разнообразных зависимостей и взаимозависимостей, построенная на личных отношениях. Неправильно было бы характеризовать эти взаимоотношения типа “ты – мне, я – тебе” в том смысле, что “Я не буду ничего делать для человека, пока не получу от него что-то взамен”. Здесь другое: я сделаю для человека что-то, но если он не сделает для меня того же, когда мне понадобиться, то буду огорчен, обижен.

Личные отношения пронизывают функциональные связи и отношения на производстве. Часто производство обеспечивается именно этой системой неформальных связей.

3). Устоявшиеся нормы.

Сюда относятся те неформальные отношения, о существовании которых работник даже не задумывается. Если допускается нарушение требований производства и это не влечет за собой никаких последствий, хотя все об этом знают, то оно становится неформальной нормой.

Например, надо быть на работе в 8 часов, но главное, чтобы работник прошел в это время через проходную. И люди даже не задумываются о том, что это нарушение, т.к. в 8 часов они должны быть уже на рабочем месте.

На некоторых предприятиях существует неформальная традиция отмечать дни рождения на работе, иногда с употреблением спиртного.

Неформальные нормы касаются не только нарушений формальных предписаний, но и добросовестного выполнения производственных заданий. Считается обычным, что если человек работает долго и считает себя специалистом, то он должен разбираться в оборудовании, на котором работает, усовершенствовать его, подавать рационализаторские предложения.

Нарушение традиционных норм взаимоотношений влечет за собой негативную реакцию, может поставить человека в положение отверженного коллективом. Пренебрежение традиционными нормами снижает авторитет, популярность руководителя среди работников.

Выделенные типы неформальных отношений различаются последствиями для работающих тех или иных действий, их восприятием в сознании работников, а не по собственно действиям, их фиксирующим. Одно и тоже действие, например, опоздание на работу, может быть отнесено к первому, второму или третьему типу в зависимости от последствий, которые оно будет иметь. Например, если опоздание работника остается незамеченным и не отражается на работе, то мы относим его к первому типу. Если опоздание обнаружено, но формальный механизм наказания остается не задействован и опоздавший становится в какой-то мере зависим от человека, не применившего санкции, то в этом случае следует говорить о втором типе неформальных отношений. Если же, опоздав на работу, рабочий даже не знает, что вступил в противоречие с формальными нормами, то уже само опоздание является неформальной нормой, и мы относим его к третьему типу неформальных отношений.

Неформальные отношения являются как сохраняющей, так и разрушающей и изменяющей (управляющей) силой в процессе производства. Не только конфликт и взаимодействие формальных и неформальных отношений является источником развития (изменения) отношений на производстве, но и внутри неформальных отношений существуют множество противоречий, достаточно разрушительных и стабилизирующих моментов, которые говорят не только о невозможности их отмирания, но и возможности самостоятельного развития, независимого функционирования.

Развитие неформальных отношений ведет к их формализации. В процессе функционирования неформальные взаимоотношения воспринимаются работающими как должное, как нормы поведения, к ним привыкают и не исключено, что в какой-либо инструкции неформальная норма будет воспроизведена как должное, формальное требование. Постепенно устоявшиеся неформальные нормы могут быть зафиксированы в документах, т.е. заключены в формальные рамки.

Сейчас наиболее часто отмечаемая тенденция – ослабление традиционных сфер неформальных отношений. В последнее время они уступают место формальным. На это повлияло падение объемов производства и сокращение численности работающих. Из-за сокращения производства уменьшается и потребность в неформальных отношениях.

Однако, в устройстве на работу неформальные отношения (личные связи, протекция) стали играть гораздо большую роль.

Хотя традиционная область неформальных отношений сужается, тем не менее неформальные отношения не сходят на нет, они начинают складываться в новых сферах деятельности предприятий. Точнее, область неформальных отношений претерпевает изменения.