

Социальная активность в современной России

Видоизменения коллективности: между востребованностью и распадом



Щербакова Ирина Вячеславовна – кандидат социологических наук, научный сотрудник, Институт социологии Российской академии наук, Москва

E-mail: irasher@yandex.ru

Видоизменения коллективности: между востребованностью и распадом

Аннотация

На примере отношений в трудовом коллективе предприятия энергетической отрасли (Москва) анализируются изменения основных признаков коллективности на протяжении последних десятилетий. Серия углублённых интервью, проведённых автором, позволила выявить представления сотрудников об этапах развития трудового коллектива, принципах передачи опыта, о структуре взаимоотношений в организации. Реконструируя принципы советской коллективности в сравнении с современной, автор определяет факторы сплочённости и разобщённости об организации. Отмечается первостепенное значение таких ресурсов для сохранения коллектива, как профессионализм, мобильность, личная инициатива. Зафиксированное специфическое свойство коллективности – активная роль коллектива в формировании себя как субъекта социально-экономических отношений. Правила взаимодействия непосредственных исполнителей работ с их руководством (менеджментом) подверглись наибольшей трансформации по сравнению с другими признаками коллективности, что связывается прежде всего с переходом от централизованного государственного управления энергетической системой страны к частично регулируемому государством рынку и иной организационно-правовой структуре энергетической отрасли. Пилотное исследование позволяет разработать более точный инструмент изучения коллективности на основе полученных данных.

Ключевые слова: трудовой коллектив, энергетика, инженеры, коллективность, коллективизм, менеджеры

Трудовой путь тех, кто начал работать в советское время и продолжает по сей день, представляет особый интерес как с точки зрения индивидуальной профессиональной мобильности, так и с точки зрения изменений в трудовых коллективах на протяжении 3–4 десятилетий. Как «старожилы» пережили произошедшие институциональные, организационные изменения, последствия смены формы собственности? Насколько велика разница в отношениях между коллегами и в их отношении к работе, если сравнить советские и новые поколения сотрудников?

Сейчас социологи, изучающие различные коллективы, чаще используют понятие «солидарность», «солидарные группы», противопоставляя им атомизированных индивидов. Понятия «коллективность», «коллектив», «коллективизм» вышли из моды. Но исчез ли феномен коллективизма?

Покрывает ли понятие «команда», «командный дух» ту совокупность явлений, которая описывалась понятиями «коллективизм», «коллективность»? На основании представленных ниже данных, полученных в ходе пилотного исследования, можно утверждать, что отказ от этих понятий не позволяет учитывать и анализировать важные процессы, происходящие среди современных работников.

Коллективность мы будем рассматривать как совокупность признаков, позволяющих говорить о сплочённой группе людей как об активном социальном субъекте. Здесь речь идёт о трудовом коллективе как о более устойчивой группе в сравнении с разнообразными группами, объединёнными общим интересом, но не связанными экономически.

Исследования трудового коллектива имеют давнюю традицию. Выработаны три основных направления для анализа трудового коллектива.

Экономический. Под трудовым коллективом понимается «совокупный работник» или производительные силы, имеющие определённые профессионально-квалификационные характеристики [Российская... 1998: 201]. Функция коллектива здесь – обеспечение производственной взаимосвязи его членов.

Социально-психологический. Трудовой коллектив рассматривается как группа, в т. ч. малая, сформированная действием механизмов внутригрупповой сплочённости. Основная функция коллектива в данном случае – межличностная коммуникация.

Социологический (социально-правовой). Трудовой коллектив понимается как элемент института труда, тип социальной группы, организованной по действующим нормам и правилам, как формальным, так и неформальным, предполагающим в т. ч. моменты принуждения и обязательности. Отличие от предыдущих подходов заключается не только в изучении специфики организации отношений в трудовом коллективе, но и анализе цели его деятельности. «Общественно значимая» цель, на достижение которой направлена деятельность коллектива, обычно понимается как заданная, с одной стороны, макросистемой в целом, с другой стороны, допускает субъективные интерпретации, причём эти варианты никогда полностью не совпадают [Социология... 1993: 308–309]. Основная функция коллектива связана с формированием, распространением, контролем над соблюдением норм и правил деятельности его членов.

В. Г. Подмарков дал определение трудового коллектива, которое интегрирует эти три подхода. Главными признаками трудового коллектива он считал общность целей, совместный процесс деятельности, непосредственное общение, единый порядок руководства. Группе людей присущ коллективизм тогда, когда в нём есть феномены сотрудничества и товарищеской взаимопомощи [Подмарков 1973: 51–52].

Проанализируем эти ключевые признаки коллективности. Для социологического анализа трудового коллектива существенную роль играют доминирующие социокультурные и макроэкономические процессы, задающие нормативные рамки совместной деятельности. Коллективность – совокупность качественных признаков членов группы, обладающих определённой степенью интериоризации норм и правил, по которым организация осуществляет экономическую деятельность. Модели коллективности представляют собой различные комбинации (конфигурации) ресурсов индивидов, норм и правил, а также целей деятельности, в нашем случае – экономической. Одни из этих моделей более востребованы, другие – менее, в зависимости от объективных и субъективных факторов. Но коллективность не сводится к совокупности свойств индивидов. Эмерджентными характеристиками являются отношения сотрудничества и взаимопомощи (в той системе понятий, которую использовал В. Г. Подмарков).

О том, что понятия «коллектив» и «коллективность» не устарели и могут использоваться исследователями в рамках социологии труда, свидетельствует, в частности, нынешняя популярность во всём мире методики Хофштедта. Он вводит ряд шкал для измерения индекса коллективизма–индивидуализма: уровень вмешательства организации в личную жизнь сотрудников, уровень эмоциональной зависимости от организации, уровень личной ответственности сотрудников, уровень ответственности организации за своих сотрудников, уровень сплочённости социальных связей в организации и др. [Hofstede 1994: 67]. Индивидуализм как система ценностей и соответствующий образ действий не означает полного отказа от коллективности, предполагающего ослабление и разрыв социальных связей, атомизацию индивида. Не индивидуализм, а нечёткость, противоречивость, слабая степень интериоризации норм и правил ведёт к распаду коллективности и в конечном счёте – трудового коллектива¹.

Говоря о коллективности в нашем исследовании, мы имеем в виду её социологический аспект применительно к работникам предприятий одной отрасли. Анализ коллективности методологически корректен в рамках одной отрасли или схожих в этом отношении отраслей.

Реконструкция принципов советской коллективности в сравнении с современной позволяет выявить факторы сплочённости–разобщённости трудового коллектива, основы его функциональной эффективности, что в итоге показывает роль социально-экономических условий в формировании определённых типов трудовых коллективов и их социальную востребованность.

¹ Яркие примеры приведены в монографии [Становление 2004].

Задачей пилотного исследования являлась реконструкция признаков коллективности в оценках членов трудового коллектива с советского времени через сравнение различных этапов их трудовой биографии (начальный – советский, промежуточный – 1990-е гг., современный).

Для поиска ответов на поставленные вопросы мы обратились к сотрудникам организации, начавших работать в ней в советское время, т. е. примерно до 1987 г., и продолжающих работать там же по настоящее время. Следует отметить, что сама организация¹ имеет 80-летнюю историю, связанную с развитием энергетики в России. Десять интервью с сотрудниками этого предприятия проведены автором на их рабочих местах в апреле 2013 г. Среди собеседников 6 мужчин и 4 женщины в возрасте от 35² до 84 лет, по специальности – инженеры, по должности – руководители различных подразделений.

Временная шкала для коллектива «Предприятия»

Имея возможность сравнить различные периоды существования организации, её сотрудники схожи во мнениях относительно её значения в советское время. Наши собеседники не упоминают довоенный период, поскольку не были его свидетелями. Послевоенное время они характеризуют как время подъёма и расцвета (несмотря на напряжённость труда). Они объясняют это большим объёмом работ в связи с ростом городов и индустриализацией; многочисленностью сотрудников (несколько тысяч человек); востребованностью квалифицированных специалистов; административным влиянием на отраслевое министерство.

Проявление качества коллективности здесь выражено в восприятии общности истории организации и в консолидирующей сотрудников согласованности в оценках относительно периода её расцвета. Память о высокой эффективности и значимости труда энергетиков для всей страны задаёт ориентир для оценки последующих этапов в работе организации.

Главный неутешительный результат институционального экономического кризиса 90-х гг. для «Предприятия» – потеря значительной части среднего поколения специалистов.

Не рискнём утверждать, что некоторые специалисты уходили с «Предприятия» только из-за неудовлетворённости размером зарплаты и нерегулярностью её получения, хотя, как показывают другие исследования [Климова 2006: 26–41], это

¹ Все имена собственные изменены. Название организации в дальнейшем обозначается словом «Предприятие».

² 35-летний заместитель генерального директора – представитель немногочисленного «среднего» поколения в организации. Остальные 9 собеседников в возрасте от 58 до 84 лет.

главные мотивы ухода с любимой работы. Не будем забывать и о меняющихся потребностях, становлении новых рынков труда. Часть наших собеседников считают «лихие» 1990-е гг. относительно спокойными для себя. В любом случае работой по специальности оставшиеся сотрудники «Предприятия» были обеспечены.

Для многих сограждан, как и для сотрудников «Предприятия», 1990-е гг. стали проверкой на приверженность выбранной ещё в советское время профессии. Особенно острым этот вызов был в ситуации неплатежей. Но коллективу удалось избежать системного кризиса, в том числе благодаря действующему на тот момент руководству, и сохранить кадровый потенциал. Вероятно, не последнюю роль для многих сыграли и отношения внутри коллектива, и некие моральные обязательства перед организацией. В этот период, по сравнению с советским, на первый план выходят такие составляющие коллективности, как грамотное администрирование и личные качества сотрудников. Современное положение «Предприятия» одни представляют скорее оптимистично, другие напротив – пессимистично:

«<...> чем дальше, тем, мне кажется, «О» может быть всё более нужен будет. Почему? Потому что энергетика по оборудованию постарелая. Пойдут замены, реконструкции, новое строительство. Здесь нужны, конечно, новые силы» (сотрудник, 78 лет).

«<...> выполнив своё предназначение в том смысле, как она (организация – авт.) была создана в своё время, она оказалась в общем-то не у дел» (сотрудник, 67 лет).

Отметим, что способы распределения заказов на выполнение работ в отрасли и структурные изменения последних лет в организации наши собеседники считают, по меньшей мере, ситуацией нестабильности, причём более серьёзной, чем в 1990-е гг. Конечно, возможно, что проблемы, оставшиеся в прошлом, уже не воспринимаются так эмоционально, как в настоящем. Однако сегодня речь идёт о принципах управления коллективом, основанных на приоритете финансовой выгоды для заказчика работ:

«У нас организация с высокими накладными расходами. Организация, которая выплачивает зарплату только по законодательству. А конкурируем мы с организациями различного характера, в том числе с чёрными. <...> Серая зарплата неизбежна. Вот у нас такого нет, а у многих есть, поэтому нам тяжело конкурировать в ценовой политике. А ценовая политика, как правило, является главенствующей нынче. Поэтому без всякой стратегии таким образом разваливаются отраслевые институты в нашей стране, благодаря тендерам» (сотрудник, 35 лет).

Исследуемому коллективу в 1990-е гг. удалось избежать системного кризиса, в том числе благодаря действующему на тот момент руководству. Не последнюю роль сыграли и отношения внутри коллектива, и некие моральные обязательства перед организацией. В этот период на первый план выходят такие составляющие коллективности, как грамотное администрирование и личные качества сотрудников.

Внешние обстоятельства в виде конкурентной среды и утраты приоритетного положения в своём секторе энергетики создают существенные проблемы для сотрудников «Предприятия», что выражается для них главным образом в относительно низкой зарплате по отрасли. По их словам, размер оклада определяют «хозяева» – акционеры, т. е. внешние управляющие активами организации как юридического лица. Фактически они сожалеют об утрате самостоятельности в принятии решений о развитии коллектива. Как мы увидим ниже, значение мнения коллектива в этом вопросе – важная составляющая солидарности сотрудников. Оно ярко проявлялось в советское время, и его отсутствие связывают в ответах с настоящим временем.

Таким образом, сравнивая три периода существования «Предприятия», наши собеседники выделяют в каждом из них наиболее характерные черты коллектива, которые его объединяли в целом: отношение к общей большой работе, взаимная поддержка через производственные и личные контакты между коллегами, скрытый конфликт с топ-менеджерами. Это не значит, что в какой-либо из периодов не было функциональной зависимости между работниками, взаимовыручки, схожего образа жизни. Материалы интервью показывают, что некоторые проявления коллективности более акцентированы как свойственные определённому периоду, чем другие, тоже скрепляющие коллектив на протяжении долгого времени. Рассмотрим их подробнее.

Особенности вхождения в коллектив молодых сотрудников

Работа на «Предприятии» требует активного участия специалиста. С одной стороны, это продиктовано творческой составляющей профессии инженера, с другой – организацией отношений в коллективе. Это хорошо заметно на этапе входа в коллектив.

Особенности вхождения в коллектив нового сотрудника связаны с заинтересованностью в нём, прежде всего непосредственного руководителя. Старшее поколение специалистов хорошо помнит своих первых наставников, обучавших их в молодости практическому применению полученных знаний. Работа по подготовке электростанции к пуску изначально носит коллективный характер, поэтому перед молодыми сотрудниками стояла задача скорейшего освоения необходимых профессиональных навыков. Будучи молодыми специалистами, наши собеседники интенсивно обучались в командировках, на станциях, в составе бригад инженеров-проектировщиков. По мере увеличения опыта им предоставлялась всё большая самостоятельность в работе.

Обратим внимание, что наши собеседники оценивают инициативу, активную позицию «ученика» в процессе обучения как не менее, а иногда и более важную, чем консультации опытных коллег.

«<...> была бригада, например, электрики на станции насчитывали 25 человек. Это была большая бригада. Все были распределены по узлам, <...> Как учили нас? ... Бросали в бой, честно говоря. То есть в будущей степени это была нагрузка на себя. Мы сами... Вот давали нам узел налаживать. Мы изучали и, знаете, даже в нерабочее время это приходилось делать. В общежитии изучаешь схемы, изучаешь проект. И вот работаешь в бригаде. То есть наладка проходила в таком режиме, довольно напряжённом» (сотрудник, 78 лет).

В советское время роль коллектива для молодого специалиста на этапе входа выражается в основном в профессиональной поддержке и обучении. Это отчасти сохранилось и теперь. Однако в настоящее время профессиональная преемственность имеет выборочный характер. Наши собеседники связывают меньшее внимание к молодым специалистам в разных ситуациях с отсутствием достаточного количества заказов, с относительно коротким для приобретения необходимого опыта периодом работы в организации, неудовлетворённостью размером зарплаты, личной незаинтересованностью и скрытой конкуренцией.

Дорога в сообщество профессионалов не закрыта, но и не подготовлена специальным образом. Молодому сотруднику, заинтересованному в работе, приходится рассчитывать прежде всего на себя:

«И никакого объяснения, чем же занимается отдел и вообще как жить дальше, никто мне не давал. Когда я пришёл (4 года назад – авт.), в этом подразделении были уже заключены договора, и на моём месте <...> работал бывший директор <...>. Он мне предложил: «Зачем Вам делать эти договора? Можете их передать на субподряд, пусть они выполняют». Ну, тогда я не понимал, потом выяснилось, что он и является владельцем той организации, куда он хотел эти договора передать. Но мне было как-то неинтересно их передавать. Мне их пришлось делать самому. Ну, и интересно было это сделать. И вот, сделав собственными руками эти работы, я в общем-то сам разобрался, чем же занимается в этой области «О». <...> подобные расчёты я выполнял раньше в рамках диссертации, обследований» (сотрудник, 35 лет).

Для советского типа коллективности и несколько реже для настоящего характерна поддержка личной инициативы в работе по специальности для сотрудников «Предприятия». Но если элемент творчества можно считать функционально

необходимым для людей, заинтересованных профессией инженера, и в силу этого постоянным, то отношения внутри коллектива могут значительно варьировать.

Вертикальные связи

Способ управления коллективом, как правило, соответствует моделям, распространённым в конкретных исторических условиях. Традиционное деление стилей управления на авторитарный, демократический и их варианты, с нашей точки зрения, слишком упрощённое и не отражает множественности ситуаций и типов личностей руководителей. Теоретически управление персоналом заключается в конструировании взаимодействия внутри организации для эффективного выполнения задач. Следует различать специальные мероприятия, направленные на формирование и укрепление отношений между сотрудниками, желательные для руководства («team-building», группы лояльности), и развитие отношений руководством ради производственной необходимости. Разделение их на практике может вызывать затруднения из-за латентности реальных целей и многогранности последствий, например, для личной жизни или карьеры.

Организованная партийно-комсомольским отделом публичная демонстрация единства и престижа коллектива «Предприятия», практиковавшаяся в советское время, осталась в прошлом. Но наши собеседники сожалеют не об этом, а о значительном снижении роли трудового коллектива в принятии решений относительно перспектив развития организации и отрасли в настоящем по сравнению с советским периодом. В приведённых ниже фрагментах интервью специалисты представлены не просто исполнителями работ, а участниками процесса управления посредством общих собраний коллектива, проводившихся по инициативе руководства:

«Раньше был коллектив и руководители, по крайней мере, собирали этот коллектив. <...> обсуждали, чего дальше, плюсы, минусы, что сделано было, что надо сделать. Ну, конечно, там перепалки были и ругань. Но самое главное: какая-то такая атмосфера, есть коллектив. Сейчас практически собраний не проводят. Вообще не встречаются. Идут работы, люди выезжают на объекты, здесь мы сидим, работаем. Но таких объединяющих каких-то мероприятий, кроме этих всяких корпоративов, связанных с праздниками, и узких совещаний в руководстве, внизу практически нет» (сотрудник, 78 лет).

«<...> мы осуществляли техническую политику нашей фирмы и политику в составе министерства, работу по эксплуатации электрических станций и сетей. <...> мы собирали специалистов со всех наших предприятий и обсуждали все

проблемы, которые стояли перед электроэнергетикой. Это традиция хорошая была, и все предприятия наши дули в одну дуду, как говорится. И техническая политика осуществлялась чётко. <...>Мы ежегодно собирали совет директоров и проводили его в разных городах: в Москве, Свердловске, Новосибирске, Владивостоке и др. (сотрудник, 81 год).

На собраниях коллектива «Предприятия» в советское время, несомненно, присутствовала традиционная часть: обязательный отчёт руководства перед подчинёнными о проделанной работе за «истекший период», вручение похвальных грамот, ответные благодарности и аплодисменты. Но более важным наши собеседники считают то, что это был канал влияния на руководство, которое предпочитало своевременно прислушиваться к новым предложениям и критике «снизу» на глазах у всего коллектива, тем самым делая обсуждаемые проблемы общими.

Такая форма общения с коллективом, отчасти в виде дискуссии, зависела во многом от личности и способностей руководителя, в чём-то была советской традицией обсуждения планов, не всегда преследующей цели экономического развития организации. Задача управления заключалась не в том, чтобы распределить некий набор работ по подчинённым, а в создании работоспособной команды на данный момент и на перспективу с соблюдением профессиональной субординации. Руководитель оценивался позитивно, если он имел тесный контакт со своими сотрудниками как в профессиональном, так и в личностном плане.

О тесной связи руководства и коллектива в советское время свидетельствует и то, что сотрудники могли повлиять на смену руководства:

«<...> до меня был руководитель, который не ужился в коллективе. Значит, и коллектив его... В советское время был порядок такой: если руководителя не избирают в состав партийного бюро, то его от должности освобождают» (сотрудник, 81 год).

По мнению наших собеседников, современные управляющие «Предприятия» значительно проигрывают советским руководителям по степени связи с коллективом, а главные причины такого положения дел: изменение формы собственности организации на открытое акционерное общество и различное понимание целей (либо развитие и совершенствование энергосистем, либо получение скорой прибыли). Членов собрания акционеров «Предприятия» представители старшего поколения инженеров воспринимают как чужих:

«<...> наши хозяева абсолютно не знают, чем мы занимаемся, они не могут оценить наш вклад. Просто они – менеджеры, они не по этой части и им это всё не надо. <...> в энергетике мы держались, мы пережили 90-е. Мы разрушились в начале 2000-х» (сотрудница, 76 лет).

«<...> сейчас директор – это марионетка в чужих руках. <...> сейчас хозяин у нас что придумает, то и придумает» (сотрудник, 58 лет).

Процесс «отрыва» руководителей-менеджеров от коллектива – не спонтанный. Он задаётся идеологией нового менеджмента, которая постулирует, что управляемость организацией означает жёсткое следование стандартам, заданным экономической и технологической целесообразностью. Эта идея, в теории правильная, на практике странным образом, приводит к дезорганизации общей работы. На наш взгляд, это происходит потому, что неостребованной оказывается инициатива опытных работников, знающих не общие принципы, а контекст решения той или иной производственной задачи. Начинается процесс отчуждения, апатии, который приводит к потере квалифицированных кадров.

Для руководителей из среды инженеров, принадлежащих к разным поколениям, главная задача – собрать команду профессионалов. При этом важно найти способы заинтересовать специалистов (творчество, авторитет, перспективная должность) или хотя бы не растерять их потенциал для отрасли. В любом случае такая концепция развития трудового коллектива основана на базовой для него ценности – профессионализме.

«У нас специалистов много, и профессиональные качества я ставлю на первое место. Есть личности, которые зарекомендовали себя в мировой энергетике. Их знает и вся наша страна, их знают и за рубежом. Нас приглашают на научно-технические советы в Российскую академию наук, нас приглашают на различные выставки, совещания, симпозиумы» (сотрудник, 58 лет).

«Я всегда только за то, чтобы сотрудники развивались. Если они хотят в рамках другой организации, то я им помогу даже в этом. Если люди хотят уволиться от нас и найти какой-то опыт в параллельной сфере – я понимаю, что человек потерян для нас. Я не буду отслеживать, чтобы он быстрее уволился, а наоборот, плавно перешёл от нас туда, без пробелов в трудовой деятельности. Поэтому к сотрудникам я отношусь по-человечески, независимо от того, хотят они у нас работать в дальнейшем или нет. Видимо, это все понимают и отвечают взаимностью» (сотрудник, 35 лет).

Вертикальные связи существенно определяют специфику модели коллективности для данной организации. В конечном итоге именно от руководства зависит включение в коллектив того или иного сотрудника, способность коллектива решать профессиональные задачи и создание условий для выполнения этих задач, в том числе выбор наиболее эффектив-

Современный процесс «отрыва» руководителей-менеджеров от коллектива – не спонтанный. Он задаётся идеологией нового менеджмента, которая постулирует, что управляемость организацией означает жёсткое следование стандартам, заданным экономической и технологической целесообразностью. Эта идея, в теории правильная, на практике приводит к дезорганизации общей работы.

ной организационной формы. Вместе с тем следует учитывать социально-политические и экономические условия, личное отношение к коллективу как к целому, о чём уже говорилось выше, а также отношения между сотрудниками.

Горизонтальные связи

На «Предприятии» работа идёт главным образом на энергетических объектах в командировках: проектирование, выполнение расчётов, наладка оборудования, подготовка нормативных документов. Часто это изначально коллективная работа, подразумевающая не только применение знаний, но и умение сотрудничать. Перекалывание ответственности на коллег или невыполнение своей части работ раньше или позже приведёт к увольнению.

Рабочие отношения основаны на функциональной зависимости, что не является чем-то уникальным. Распределение обязанностей в соответствии со специализацией сотрудников предполагает отсутствие внутренней конкуренции и совместное обсуждение возникших трудностей, атмосферу сотрудничества. Это можно считать исходными условиями для формирования коллективности. Идеология нового менеджмента постулирует, что для успеха организации важны отношения конкуренции, а не сотрудничество. Негативные последствия этого постулата очевидны: люди считают свои знания и опыт личным, а не коллективным капиталом, и не склонны делиться знаниями. Респонденты с ностальгией вспоминали о тех временах, когда нормой было сотрудничество, и говорят, что и сейчас успех сопутствует сотрудничающим коллективам.

«<...> если одному человеку не под силу что-то делать, то включался другой специалист. Помогали друг другу, проверяли вместе. Вообще мы самостоятельно мало работаем. Мы работаем парами, как правило, с кем-то. <...> Помогали друг другу, потому что некоторые вещи одному просто не проверить. Поэтому взаимопомощь и взаимовыручка – это здесь как раз нормальная позиция. <...> А если что-то не получается, тогда обсуждается коллективно и выносится решение, что нужно сделать» (сотрудник, 58 лет).

Сотрудники «Предприятия» в значительной мере вынуждены зависеть друг от друга функционально, но определённое отношение к работе формируется отчасти индивидуально, отчасти является должностной обязанностью, отчасти именно такое отношение востребовано коллективом. Например, такое важное в коллективе качество, как командная ответственность, в отличие от уровня профессиональной подготовки и соблюдения трудовой дисциплины, не входит непосредственно в круг должностных обязанностей сотрудника «Предприятия», тем не

менее оно в значительной мере востребовано. Принято не утаивать ни свои достижения, ни промахи, поскольку они считаются частью общего дела, основы которого были заложены ещё предшественниками в советское время. Опыт коллег-специалистов – точка отсчёта в оценке вклада каждого сотрудника. Денежное вознаграждение воспринимается как производное по отношению к профессиональной репутации.

«Можно сделать работу абы как – вот только деньги бы схватить. <...> А у нас может быть и даже за меньшие деньги, но просто весь коллектив очень ответственно ко всему подходит независимо от того, получает деньги или нет. Все в общем выполняют работу очень добросовестно. Это у нас, я думаю, сохранилось с советских времен, <...> такая командная ответственность. Потому что у нас нет такой работы, чтобы ... один делает, ... вот он ушёл, и никто ничего не знает и не отвечает. Допустим, заболел и скажут: а бог с ним, он сам пусть своё и доделывает. Нет, у нас тут же подхватывается, тут же делается. Каждый знает, что может заболеть или в отпуск <...>. Но в общем-то производство не останавливается, и никогда не чувствуется, что вот кто-то ушёл и теперь не знаешь, чего делать. Не будут никогда скрывать расчёты. Знаете, как сейчас в других организациях? Чтобы показать свою значимость, от других могут скрывать, не говорить, ни документа <показать>, потому что вдруг кто-то себя проявит, и скажут – тот умнее. У нас этого нет. У нас все обязательно предупреждают, если уходят, где на столе чего взять, где в машине какие файлы» (сотрудница, 66 лет).

Схожий образ жизни, условия проживания и работы, одни и те же проблемы объединяют сотрудников «Предприятия» в командировках. Речь идёт о командировках, которые связаны фактически с временным переездом на новое место жительства, иногда всей семьёй сотрудника. Коллективность здесь проявляется как общность профессиональных связей и неформальных отношений. В командировке создаётся достаточно замкнутый и относительно тесный круг общения. В памяти людей остаётся общая история сотрудничества и разладов, поиска решений и преодоления трудностей, совместного проведения досуга. Для многих сотрудников именно в командировке началась многолетняя дружба, некоторые создали собственные семьи.

Интересно отметить, что в оценках некоторых инженеров со стажем, молодые выглядят как более негативно настроенные к командировочному образу жизни. В сравнении некоторые более требовательны к условиям оплаты, к комфорту, у них меньше трудового энтузиазма, но и условия работы изменились.

«<...> нагрузка была в тот период побольше. <...> требования были больше. Допустим, возникала необходимость ехать куда-то в командировку. Мы были достаточно молодые, и ни-

каких не было мыслей о том, что я не могу поехать по каким-то причинам или мне сложно. Просто мы ехали и делали дело. <...> Выезды в командировки связаны с какими-то лишениями. Во-первых, надо ехать куда-то далеко, там же и жить, и питаться, и всякие ночные работы и прочее. На такую работу не каждый согласен и испытывать такие трудности. Поэтому с течением времени, чем дальше, тем сложнее найти людей, которые бы работали в таких условиях. Это, как правило, должен быть человек неженатый. И средних лет или молодой, который свободен и интересуется энергетикой, хочет поработать на объекте» (сотрудник, 78 лет).

«<...> вот пришёл к нам молодой специалист,... он в МЭИ делает диссертацию. <...> Диссертация, а трудовой фронт положен. Он к нам пришёл – его послали <туда – авт.>, где строится небольшая станция, половина которой закуплена за границей. <Детали> приходят в ящиках и налаживают там нечего, их только состыковать. Но там задерживается строительство. Он сидел-сидел и ушёл обратно в МЭИ. <...> Там скандалы идут постоянные, потому что ищут крайнего в таких случаях. И эти бедные мальчики, чтобы от них отстали, они ... за других работают. Не нашими работами занимаются, в договоре этих работ нет. А они делают» (сотрудница, 76 лет).

Таких массовых выездов в командировки, как в СССР, сейчас уже нет по разным причинам, поэтому мы ограничимся констатацией снижения значимости командировочного образа жизни как фактора укрепления коллективности. Досуговые и социальные мероприятия, которые устраивают сотрудники, используя ресурсы организации и коллектива, не исчезают. Их следует отличать от дружеского общения вне работы (выезды на рыбалку, походы в кино и т. п.). Они представляют ценности, важные для коллектива как целого: уважение к ветеранам, друг к другу, творческое самовыражение, поддержка в трудную минуту. Благодаря таким мероприятиям эти ценности воспринимаются и поддерживаются сначала на неформальном уровне, а потом и в работе.

Неформальные отношения часто переплетены с профессиональными и помогают в работе, несмотря на принадлежность коллег к разным организациям. Изменение условий обмена информацией в отрасли, возможно, связано с конкуренцией на рынке или личным негативным отношением к руководству «Предприятия».

Р: Турбина – это то, что крутит генератор, это основная часть электростанции. У нас нет турбинного цеха, просто нет. Формально он есть, но турбиниста квалифицированного, к которому можно подойти с вопросом, нет. Они все разошлись.

И: А где же вы их ищете?

Р: А я знаю, где они. Я просто им звоню. Они говорят: тебе я отвечу, а официально с вами работать не буду (сотрудница, 76 лет).

В коллективности, как в характеристике некоего сообщества людей, можно выделить главные и второстепенные аспекты. Последние являются скорее атрибутами, некими внешними проявлениями солидаризации. Они имеют значение лишь постольку, поскольку соотнесены со стержнем объединения, т. е. с тем, как понимает цель и необходимые средства для её достижения наиболее значимая часть коллектива. Коллектив «Предприятия» и условия его работы меняются, так и должно быть. Сотрудники пока ещё стремятся сохранить и передать «код профессиональной культуры», несмотря на препятствия в виде невысокой зарплаты, структурных изменений, встречающейся недобросовестности. Ещё одна важная общая задача – поддерживать и развивать свой коллектив как объединение грамотных специалистов.

«В нашем коллективе <...> 50% сохранилось: их так можно назвать – человек-университет. <...> Молодёжь даже и поедет на станцию, да снимет показания с приборов. Но... выяснить причину, почему это произошло... Это могут только эти люди, молодёжь не сделает этого вывода. У нас таких человек сейчас около 90 работает, у которых стаж работы 35–40 лет. За счёт этого и держится наша организация. За счёт этого коллектива. <...> меняется директор каждые полгода, пришли-ушли, после них только одни долги. А за счёт коллектива и того отношения к работе, к которому <старожилы> приучены, которое в них самих сидит, они не могут изменить самим себе. Они сами себя предать не могут уже. <...> Их нужно поддерживать, как золотой фонд, нужно беречь. Чтобы эти наставники были и передавали не те традиции, чтобы посидеть в компании, а традиции хороших знаний по энергетике» (сотрудница, 58 лет).

Заключение

Мы не стремились представить коллектив «Предприятия» как некий идеальный трудовой коллектив, тем более что он таковым и не является. Вышесказанное – попытка приблизиться к пониманию коллективности в современном обществе через его маленький срез: инженеров одного московского предприятия. Материалы интервью демонстрируют такие признаки коллективности, как схожие представления о роли организации в отрасли, общую трудовую деятельность, правила взаимодействия, основанные на поддержании высокого уровня квалификации, ответственности за общее дело. Подытожим, какие изменения происходили с основными признаками коллективности на протяжении последних десятилетий.

Цели и ценности: электроэнергетическое обеспечение производства и бытовых условий жизнедеятельности. В советский период значимость труда энергетиков для всей страны, тесная

связь «Предприятия» с отраслевым министерством поднимала значимость коллектива, делала принадлежность к этому коллективу самостоятельной ценностью. В постсоветский период изменилось структурное положение организации в связи с общим системным кризисом 1990-х гг., в том числе и в энергетике. Однако «Предприятие» сохранило свои функции (специализация в проектировании, наладке, эксплуатации энергетических объектов) и потенциал для отрасли во многом благодаря специалистам, которые не «ушли мыть машины» и «не так были воспитаны, чтоб пойти на рынок», тем самым соотнося профессионально-личные интересы с основной целью развития энергетики.

Из этого следует первостепенное значение таких ресурсов для сохранения коллектива, как профессионализм (высокая квалификация специалистов), мобильность, личная инициатива. Позитивный или негативный вклад каждого сотрудника в общее дело продолжает восприниматься в контексте опыта, накопленного инженерами-предшественниками и нынешними ведущими специалистами. Это, прежде всего, совокупность технических знаний и навыков по энергетике, но это и условия их передачи, воспроизводства и развития. Современные условия передачи «профессионального культурного кода» оцениваются нашими экспертами скорее негативно по сравнению с советским периодом. Причины разнообразны, но взаимосвязаны: конкуренция компаний за специалистов (главный инструмент – размер зарплаты), изменение мотивации к труду, «провал» по среднему поколению в 1990-е гг. Немаловажна негативная роль в разрушении идеологии коллективности и принципы нового менеджмента: отношение к работнику как к атомарной единице, «винтику» в системе управления организацией, единственным стимулом активности которого является стремление превзойти коллег. Наше исследование показывает, что эта идеология разрушительна, по крайней мере, для тех отраслей, где нужна слаженная работа коллектива профессионалов. Профессионализм и ответственное отношение к своей работе – главный критерий в оценке деятельности не только рядовых сотрудников, но и руководства. Однако готовность к сотрудничеству и отношения солидарности не менее важны для успеха общей работы.

Что касается мобильности как признака коллективности, то она содержит два аспекта: во-первых, её функциональное значение для организации, поскольку многие энергетические объекты территориально удалены друг от друга; во-вторых, схожий «командировочный» образ жизни (в период бурного развития отрасли – «бригадный», теперь это скорее более редкие и менее продолжительные индивидуальные поездки). Несомненно, что в советское время мобильность оказывала значительно более глубокое влияние на укрепление сплочённости коллектива, чем в настоящее время.

Часто советский трудовой коллектив ассоциируется с проявлениями конформности, подавления личной инициативы и даже личности. Собранные материалы этого не

Первостепенное значение для сотрудников имеет наличие таких ресурсов для сохранения коллектива, как профессионализм (высокая квалификация специалистов), мобильность, личная инициатива. Позитивный или негативный вклад каждого сотрудника в общее дело продолжает восприниматься в контексте опыта, накопленного инженерами-предшественниками и нынешними ведущими специалистами.

подтверждают. Если речь и шла о конформности, то скорее о показной (демонстрация на Красной площади начала 1950-х гг.). В нашем случае на практике, в процессе работы наряду с соблюдением трудовой дисциплины требовалась и остаётся актуальной именно личная инициатива.

Специфическое свойство коллективности, которое удалось зафиксировать, это активная роль коллектива в формировании себя как субъекта социально-экономических отношений. В советское время это выражалось, в частности, в том, что сотрудники могли участвовать в выборе руководителя и иногда увольнении некоторых нерадивых коллег, в планировании развития организации, в воспроизводстве профессиональной смены. Правила взаимодействия трудового коллектива с его руководством (менеджментом) подверглись наибольшей трансформации по сравнению с другими признаками коллективности, что связано прежде всего с переходом от централизованного государственного управления энергетической системой страны к частично регулируемому государством рынку и иной организационно-правовой структуре энергетической отрасли.

Специалисты сожалеют о значительном снижении роли трудового коллектива в принятии решений относительно перспектив развития организации и отрасли в настоящем по сравнению с советским периодом. Топ-менеджеры, действующие в интересах акционеров предприятия, не являются для сотрудников не только членами трудового коллектива в отличие от советских руководителей, но, напротив, стали «чужими». К сожалению, у нас нет представления о сложившейся ситуации с точки зрения менеджеров, поэтому мы можем предполагать, что отторжение руководства коллективом идёт по упомянутым основным ценностям и принципам работы. Этому, как правило, противоречат современные распространённые «короткие стратегии» менеджмента, ориентации на быструю прибыль и, соответственно, быстрое выполнение заказов с характерным увеличением нагрузки, нарушением норм производительности труда, которые зачастую могут обернуться снижением качества работ. Последнее обстоятельство означает для энергетики повышение риска возникновения аварийных ситуаций, а для специалистов – потерю профессиональной репутации.

Преобразования в энергетической отрасли далеки от своего завершения, в частности они касаются и менеджмента. Автор полностью поддерживает замечание В. А. Ядова о том, что необходимость в подготовке квалифицированных отраслевых менеджеров – важнейшая задача, не менее важная, чем общенациональная борьба с коррупцией и утверждением правопорядка.

Пилотное исследование позволяет сделать вывод о многообразии форм коллективности и о разной степени их востребованности в зависимости от объективных (системных) и субъективных факторов (цели, задачи, интересы). Используемая методика выявления признаков коллективности в интервью – через принципы обучения, передачи опыта; оценки влияния

Часто советский трудовой коллектив ассоциируется с проявлениями конформности, подавления личной инициативы и даже личности. Собранные материалы этого не подтверждают. Если речь и шла о конформности, то скорее о показной (демонстрация на Красной площади начала 1950-х гг.). В нашем случае в процессе работы наряду с соблюдением трудовой дисциплины требовалась и остаётся актуальной именно личная инициатива.

Специалисты сожалеют о значительном снижении роли трудового коллектива в принятии решений относительно перспектив развития организации и отрасли в настоящем по сравнению с советским периодом.

различных факторов на формальные и неформальные взаимоотношения; позиционирование коллектива, представления о целях («миссии») организации – требует проверки в дальнейших исследованиях. Предполагается, что они будут проведены на предприятиях других отраслей с аналогичными группами сотрудников, заканчивающих свой трудовой путь, а также на «контрастных» группах, представляющих самое молодое поколение работников.

Библиографический список

Климова С. Г. 2006. Челноки: бегство от нужды или погоня за шансом // Социальная реальность. № 2. С. 26–40.

Нигматулин Б. И. 2011. Развитие электроэнергетики базируется на мифах... // Веб-сайт журнала «Энергосбережение». URL: http://www.abok.ru/for_spec/articles.php?nid=5096 [Дата посещения: 09.11.2014].

Подмарков В. Г. 1973. Введение в промышленную социологию. М.: Мысль. 318 с.

Российская социологическая энциклопедия. 1998 / Под общей ред. Осипова Г. В. М.: Издательская группа Норма–Инфра М. 664 с.

Социология труда: Учебник. 1993 / Под ред. Дряхлова Н. И., Кравченко А. И., Щербины В. В. М.: Изд-во Моск. ун-та. 368 с.

Становление трудовых отношений в постсоветской России. 2004. / Под ред. Ядова В. А. М: Академический проект. 317 с.

Яновский Ф. Б., Михайлова С. А. 2003. Энергетическая стратегия и развитие теплоснабжения России // Веб-сайт журнала «Энергосбережение». URL: http://www.abok.ru/for_spec/articles.php?nid=2270 [Дата посещения: 09.11.2014].

Hofstede G. 1994. Cultures and Organizations. London: Harper Collins Business. 279 p.

Changes in Teamwork: Between Demand and Breakup

Shcherbakova Irina Vyacheslavovna

Candidate of sociological sciences, researcher, Institute of Sociology, Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia. E-mail: irasher@yandex.ru

Abstract. This article studies teamwork at an energy plant in Moscow as an example that helps analyze the changes that have occurred in workplace relations over the past few decades. We have carried out a number of in-depth interviews, revealing the employees' thoughts on the team's development stages, experience sharing, and relationship structure within their workplace. By reconstructing the principles of Soviet and modern teamwork, we reveal the factors that determine whether or not the team is close-knit. Special emphasis is given to such vital teamwork elements as professionalism, flexibility, and personal initiative. We have discovered a specific feature of teamwork: namely, the

team's active efforts to assert itself as an independent social and economic entity. Out of all the elements of teamwork, the workers' relationship with the management has experienced the most drastic transformation; this may be chiefly explained by the shift from a centralized energy sector that is fully controlled by the state to a market that is only partially governed by the state, combined with a completely new management and legal structure of the sector. This pilot research allows the development of more precise tools for studying teamwork, based on the data collected.

Keywords: labour collective, power engineering, engineers, collectivism, collectivity, managers.

References

Hofstede G. *Cultures and Organizations*. London, Harper Collins Business, 1994. 279 p.

Janovsky F. B., Mihaylova S. A. Energeticheskaja strategija i razvitie teplosnabzhenija Rossii [Energy Strategy and Development of Heat Supply in Russia]. *Energoberezenie*. Official website. URL: http://www.abok.ru/for_spec/articles.php?nid=2270 [date of visit 09.02.2015].

Klimova S. G. Chelnoki: begstvo ot nuzhdy ili pogonia za shansom ["Shuttles": Escape from Poverty or the Pursuit of Chance]. *Social'naja real'nost'*, 2006, no 2, pp. 26–40.

Nigmatulin B. I. Razvitie elektrojenergetiki baziruetsia na mifah... [Development of Electric Power Based on Myths]. «*Energoberezenie*». Official website. URL: http://www.abok.ru/for_spec/articles.php?nid=5096 [date of visit 09.02.2015].

Podmarkov V. G. *Vvedenie v promyshlennuju sociologiju* [Introduction to Industrial Sociology]. M.: Mysl'. 1973. 318 p.

Rossiyskaja sociologicheskaja enciklopedija [Russian Sociological Encyclopedia]. Ed. by ac. G. V. Osipov. Moscow, Norma–Infra M, 1998. 664 p.

Sociologija truda [Sociology of Labor]. Uchebnik. Ed. by N. I. Driahlov, A. I. Kravchenko, V. V. Scherbina. Moscow, MSU, 1993. 368 p.

Stanovlenie trudovykh otnosheniy v postsovetskoy Rossii [The formation of labor relations]. Ed. by V. A. Yadov. Moscow, Akademicheskij proekt, 2004. 317 p.