



УДК 316.334.22(470+571)

## АДАПТАЦИОННЫЕ РЕСУРСЫ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОГО РОССИЙСКОГО ОБЩЕСТВА

Р. Р. Виньков

Саратовский государственный университет,  
кафедра социологии коммуникаций  
E-mail: BegininalA@info.sgu.ru

В статье анализируются адаптационные ресурсы трудового коллектива, рассматриваются трудовой потенциал предприятия и его адаптационные ресурсы. Выяснялось реальное отношение к труду работников и мера их адаптационных возможностей к новым условиям труда в период становления рыночной экономики. Опрос проводился методом формализованного интервью.

**Ключевые слова:** коллектив, адаптационные ресурсы, труд.

### Adaptable Resources of Labour Collective in Conditions of a Modern Russian Society

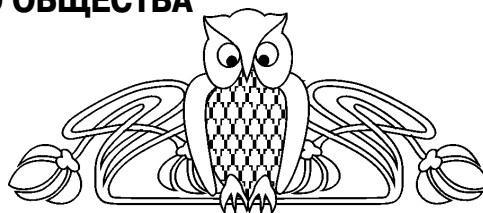
R. R. Vinkov

This article deals with some adaptable resources of labour collective, the labour potential of the enterprise and its adaptable resources. The real employees' attitude to work and a measure of their adaptable opportunities to new working conditions in the period of becoming of market economy was found out. Interrogation was surveyed by a method of the formalized interview.

**Key words:** group, adaptation resources, labour.

В современных условиях особую значимость приобретает проблема социальной адаптации работников к постоянно меняющимся условиям их жизнедеятельности. Особую значимость приобретает проблема адаптации их к нововведениям на рабочих местах. Рассматривать эти проблемы необходимо комплексно. Адаптационные возможности отдельных трудовых коллективов и всего общества в целом являются нам сегодня, сложный спектр общественных феноменов. С одной стороны, мы наблюдаем иногда полную невозможность любой адаптации и развал ранее успешных коллективов, а с другой – налицо эффективная адаптация к инновациям и выход на новый уровень трудовой деятельности, позволяющей индивидам органично вписаться в новую систему рыночных отношений и новые социальные реальности.

В основе этого процесса лежит проблема адаптации. Под адаптацией мы понимаем процесс, вызываемый стрессовыми изменениями социальной среды и направленный как на включение личности в изменившиеся социальные условия, так и на преобразование новых социальных условий. Кризисное состояние общества сопряжено с разрушением общественных связей и с диффузным характером социальных интересов. Сами реформы и социально-политические преобразования в России для многих означают необходимость переосмысления интересов, нахождения новых



точек опоры как в жизненной философии, так и в практических формах социального поведения.

Степень адаптации социальных субъектов разного уровня к проводимым реформам, несомненно, является важнейшим симптомом, который характеризует их своевременность, обоснованность и эффективность. Можно с уверенностью отметить, что изменения в экономической сфере не станут реформаторскими, если они неуклонно ведут к ухудшению социально-экономического положения большей части населения и уже привели к росту преступности, невиданным масштабам коррупции, безработицы. В социологии утвердилось достаточно точное универсальное определение социальной адаптации как некоей особой, социальной формы взаимодействия субъекта и среды, как процесса, всегда начинающегося при вхождении субъекта в новую для него социальную общность, при становлении его деятельной и функционирующей частью той или иной социальной среды.

Смысл же социальной адаптации заключается в принятии норм и целевых установок новой социальной системы, в изменении массового сознания и поведения, образа жизни, в освоении новых стимулов и новых форм социального взаимодействия, а также новых форм экономической жизнедеятельности. Социальная адаптация – объективный процесс, обусловленный механизмами саморегуляции и общества, и коллектива, и личности.

Адаптация практически всегда противоречива и болезненна. Поэтому и встает вопрос о необходимости обеспечить адаптационные процессы, перевести их в русло позитивного, успешного и устойчивого развития всего общества. А для этого необходима определенная совокупность неких условий, способствующих успешной социальной адаптации, обретению большинством работающего населения собственного места в системе российской политики и экономики.

Эффективная адаптация к нововведениям, новое отношение к труду ныне становится одним из решающих условий проведения реформ, одним из проявлений изменений в жизнедеятельности современного российского общества. Она выступает не только как фактор изменений в экономическом сознании и поведении людей, но и как необходимая мера стабилизации социально-экономической



системы России, что закладывает фундамент, базу успешной реализации демократических преобразований в современном российском обществе. В качестве примера можно привести материалы нашего исследования, объектом которого были выбраны работники муниципального предприятия «Саратовгорэлектротранс».

Мы поставили перед собой задачу получить представление о современном трудовом потенциале предприятия и его адаптационных ресурсах в условиях становления рыночной экономики.

Нам было необходимо выяснить реальное отношение к труду работников и меру их адаптационных возможностей к новым условиям труда в рамках становления рыночной экономики. Опрос проводился методом формализованного интервью. В ходе исследования выяснились наиболее существенные объективные (социально-демографические характеристики, социально-экономические, функциональные особенности того или иного вида трудовой деятельности, профессия, функции, подразделение) и субъективные факторы (особенности социально обусловленной структуры личности работника: содержание и интенсивность потребностей и запросов личности, характер жизненных устремлений, ценностные ориентации работников предприятия и, следовательно, стимулы и мотивы, побуждающие его к работе), влияющие на повышение производительной отдачи работника или на ее снижение, а также степень удовлетворенности работников предприятия условиями труда, процессом трудовой деятельности, заинтересованностью работой, зарплатой, и определялось их влияние на трудовую отдачу. Кроме того, уточнялось отношение работников к изменениям, произошедшим на предприятии за последние годы, и определялась степень заинтересованности работников предприятия в реорганизациях, нововведениях<sup>1</sup>.

Стратифицирующими признаками являлись демографические характеристики (пол, возраст), профессиональная структура персонала (водители трамвая, троллейбуса, кондуктора, рабочие депо, охранники, работники служб движения, управления и пр.) и характер их труда (рабочие, служащие, специалисты и т.д.). В ходе обработки и анализа результатов опроса использовались различные количественные и качественные методы (кодирование, дисперсионный и корреляционный анализ и пр.). В ходе интервьюирования на часть вопросов допускалось несколько вариантов ответов, что учитывалось при кодировании, процентировании данных и расчетах корреляционных связей статистическими методами.

В качестве предполагаемых факторов, определяющих трудовой потенциал работников, в анкету были заложены возрастные, образовательные, профессионально-статусные и иные характеристики. Среди всех опрошенных – 53 % женщин и 47% мужчин, что в целом соответствует демографическим особенностям региона. Разумеется,

рамки статьи не позволяют полностью привести все материалы социологического исследования, а только некоторые, но и это, как нам представляется, может иллюстрировать вопрос о некоторых адаптационных ресурсах общества.

Самую большую группу опрошенных (48%) составили работники, имеющие среднеспециальное образование. Высшее образование имеют лишь 20% опрошенных. Однако каждый третий работник не имеет специального образования, а 7% – даже не закончили среднюю школу.

Половина опрошенных работает на предприятии не более 5 лет, каждый пятый – 6–10 лет, и около 10% – составляют ветераны, отдавшие данному предприятию более 25 лет своей жизни.

Больше всего было опрошено рабочих ремонтных и других вспомогательных служб – 44%. Причем 60% из них квалифицированные рабочие. Водители и кондукторы составили 36% опрошенных, 20% составили работники службы движения и специалисты (в том числе 5% – руководители различного уровня). Большинство опрошенных (54%) занимает свое должностное место не более 5 лет, 18% – не более 10 лет, остальные – от 10 до 35 лет.

Практически для всех опрошенных (96%) их работа является основной, лишь 3% работают на неполную ставку. 46% респондентов имеют строго нормированный рабочий день, 37% – часто работают сверхурочно, у 16% – рабочий день не нормирован. При этом 53% работают преимущественно в одну смену, 3% – фактически, как правило, работают полторы смены, 21% – в 2 смены, 20% – по гибкому меняющемуся графику, 3% указали на трехсменный график работы.

Большинство работников не имеют своего четко выраженного отношения к труду, не могут определить свою степень удовлетворенности. Для уточнения степени удовлетворенности работниками своим трудом был предложен блок вопросов, касающийся их работы. На результаты опроса повлияла профессиональная структура респондентов. Так как большинство опрошенных – рабочие, то в характеристиках труда доминировали такие признаки, как: «преимущественно физический» (на это указали 31% респондентов), «монотонный, малосодержательный» (18%), «тяжелый ручной» (8%). Лишь 4% охарактеризовали свой труд как «механизированный, автоматизированный», 1% – как физический и умственный и столько же жаловались на нервные и психические перегрузки.

В то же время 6% обозначили свой труд как высоко содержательный, творческий, 24% – как преимущественно умственный. Можно предположить, что речь идет в первую очередь о специалистах и руководителях различных звеньев. 12% опрошенных затруднились с характеристикой своего труда.

Мнение респондентов об условиях труда также было неоднозначным. 56% опрошенных не удовлетворены условиями труда, 41% – удо-



влетворены, остальные затруднились с ответом. Однако комфортными считают свои условия лишь 3% опрошенных, остальные испытывают полный или частичный дискомфорт на рабочем месте. Больше всего нареканий вызывает температурный дисбаланс (на это указали 62% опрошенных). Значительное недовольство вызывают санитарно-гигиенические условия (39%), неудобство рабочих мест (16%). К плохим условиям труда работники относили также грубость начальства, плохие инструменты, тяжелый график работ, отсутствие экипировки.

39% респондентов полностью удовлетворены организацией своего труда, 19% опрошенных не устраивает этот аспект своей работы, 42% видят в организации труда большие недостатки. К их числу работники относят в первую очередь неустойчивость, нестабильность заработка. На это указал каждый третий респондент (33%). Почти также работники недовольны излишне жестким контролем (29%). Затем (по степени значимости, частоте упоминаний) идут соответственно слишком широкий и неопределенный круг обязанностей (16%), чрезмерное количество штрафов (15%), отсутствие премий (13%), неудобный график выходных дней (10%), неритмичность работы (7%), неудобный график рабочих смен (7%), низкая зарплата (4%), а также плохая поставка запчастей, завышенные нормы выработки, беспорядок, плохое финансирование, отсутствие заинтересованности со стороны руководства.

Тем не менее 45% опрошенных работников подчеркнули, что им нравится их работа, 36% – не смогли четко определить свое отношение к работе. Лишь 19% высказали в разной степени негативное отношение к своей работе. Больше всего людей устраивает удобный график работы (на это указали 38% опрошенных), регулярность и своевременность выдачи зарплаты (24%), хорошие отношения между людьми (24%). 23% считают, что их работа соответствует их образованию или характеру, 14% в работе привлекает лишь величина зарплаты. Шести процентам работников нравится, что у них есть возможность проявлять инициативу, 4% считают свою работу престижной, 2% считают, что у них есть возможность профессионального роста. Кроме того, назывались такие положительные аспекты работы, как близость к месту жительства, возможность воспитания честности у людей, продолжение семейных профессиональных традиций и пр. Все это поясняет, почему среди работников предприятия 39% опрошенных не собираются увольняться, 26% даже не задумывались об этом и лишь 35% собираются сменить свою работу. Из них 11% собираются сменить работу, но на этом же предприятии, и 37% намерены перейти на работу на другое предприятие, остальные – еще не определились. 30% из них хотели бы перейти в другое подразделение, отдел, без изменения специальности, 8% хотели бы сменить специальность, 2% готовы перейти в любое другое место,

даже без изменения заработка, 1% – на любое другое место с повышением заработка и с такими же условиями труда. Кроме того, упоминалось также стремление найти работу по специальности с более высоким престижем, заработком, начать свой бизнес, переехать в другой город и пр.

Для контроля работникам задавался блок вопросов о гипотетической ситуации увольнения. 57% опрошенных работников выказали готовность вернуться на прежнее рабочее место, 1% – с некоторыми оговорками (если увеличится зарплата или если не найдут другой работы), 33% не смогли определиться в данной ситуации и лишь 9% однозначно не хотели бы вернуться. Последних больше всего не устраивает зарплата (38%), тяжелый монотонный труд (17%). Возврат делают невозможным также стремление не повторять свои ошибки (25%), отсутствие интереса к работе (8%), пенсионный возраст (4%), принципиальность (4%), температурный дискомфорт (4%), вредные условия труда (4%), командировки (4%). Большинство респондентов (84%) считают, что к ним на работу можно устроиться, так как спрос на рабочие руки велик, и лишь 14% ответили, что на такую работу, как у них, устроиться трудно.

Среди субъективных причин выбора места работы на данном предприятии, наиболее значимым оказалась безальтернативная ситуация, когда больше устроиться где-либо было нельзя. На втором месте по значимости – величина и своевременность выдачи зарплаты, а соответствие имеющемуся образованию – лишь 7%, что соответствует специфике сегодняшней социально-экономической ситуации в стране. Не случайно среди иерархии трудовых ценностей, придающих смысл работе, среди респондентов на первом месте оказалась зарплата (так ответили 40% опрошенных). 28% считают, что зарплата – главное, но надо думать и о смысле работы. 17% полагают, что хороша та работа, которая приносит больше пользы, где ты необходим, 14% видят основное в смысле работы, хотя не забывают и о зарплате.

Это проявилось и в отношении к своей специальности. Почти 81% опрошенных работников, сравнивая свою специальность с рядом других, высказали удовлетворенность в различной степени, 4% не определились, почти 26% не удовлетворены своей специальностью. Таким образом, уровень удовлетворенности специальностью выше, чем уровень удовлетворенности своим трудом. Можно предположить, что причиной этого является следующее: специальность чаще всего является результатом индивидуального, в разной степени самостоятельного выбора, и больше отвечает склонностям работника, чем характер выполняемого труда, целиком зависящего от рабочего места. С другой стороны, если работник трудится по специальности, то данное различие показывает, что при выборе данной специальности человек имел смутное представление о ее специфике.



Среди стимулов, способных усилить заинтересованность работников к своему труду, большинство респондентов (81%) особенно выделили повышение заработной платы. На втором месте, но с очень большим отрывом, – улучшение условий труда (8%). На третьем – уважительное отношение руководства к работникам (4%). Кроме того, назывались (в порядке значимости): уменьшение контроля; осознание значимости, полезности своей работы; усовершенствование технологии; приобретение новой техники, машин, оборудования, запасных частей, инструментов; вежливость во взаимоотношениях; своевременность оплаты; предоставление возможности для дополнительного заработка; обеспечение экипировкой; соблюдение государственных нормативных стандартов; карьерный рост; достойная организация отдыха; улучшение жилищных условий работников и пр. Все эти моменты способны усилить трудовую отдачу работников.

Косвенным образом трудовую отдачу работников повышает и социальная политика на предприятии, работа профсоюзов. Ряд вопросов о деятельности профсоюзов на предприятии показали, что 65% опрошенных работников никогда не обращались в профсоюзный комитет (что свидетельствует о низком уровне доверия к этой организации), и лишь 35% – обращались туда за помощью. Это свидетельствует, что эффективность ее в социально-бытовой сфере по-прежнему достаточно велика, так как число фактов помощи работникам больше, чем число обратившихся к ней за помощью. Отчасти это связано с тем, что, например, выдача подарков, билетов на елку для детей, билеты на иные мероприятия распространяются не по заявлениям работников, а «автоматически», по инициативе сверху. Это можно объяснить и тем, что возможность решения того, или иного вопроса согласовывается во всех инстанциях заранее, и работник обращается в профсоюз лишь тогда, когда уверен в положительном решении своей проблемы. Однако, возможно, это отражает сложившуюся практику поощрения, премирования, стимулирования работников через оказание им профсоюзной помощи.

Важную роль в отношении работника к своему труду играет и общий микроклимат, настрой в коллективе. Результат опроса показал, что 95% респондентов в целом удовлетворены своими взаимоотношениями с коллегами. 80% опрошенных оценивают их в коллективе предприятия как доброжелательные и лишь 20% – как напряженные. Отношения на своем рабочем месте, с коллегами по подразделению – еще лучше. Более 87% респондентов охарактеризовали их как доброжелательные и лишь 13% – как напряженные. Интересно, что при этом проявился эффект экстраполяции отношений в своем подразделении на отношение к коллективу предприятия в целом. Этот положительный настрой проявился и при

анализе источников информации работников, и при их отношении к руководству предприятием.

Для уточнения отношения работников к изменениям, произошедшим на предприятии за последние годы, и определения степени их заинтересованности в реорганизациях, нововведениях был задан блок вопросов о степени информированности респондентов. Выяснилось, что 40% опрошенных считают себя в курсе того, что происходит на предприятии, 35% не уверены в этом, 25% полагают, что у них нет для этого информации. Среди основных источников знаний о переменах на своем предприятии, по мнению респондентов, на первое место вышли сообщения от коллег по работе (61%), на второе – информация от руководителя подразделений, на третье – сообщения на общих собраниях, на четвертое – от руководителя предприятия, на пятое – информация на стендах и досках объявлений. Менее 3% опрошенных считают источником информации о предприятии местные печатные издания.

42% от опрошенных считают, что этой информации для них достаточно, еще 4% считают, что ее даже избыточно, но большинство (53%) полагают такой объем информации недостаточным, чтобы иметь представление о делах на своем предприятии. Остальных эта информация не интересует.

При оценке работниками доходности своего предприятия большинство респондентов (58%) отметили, что оно имеет низкий доход, нуждается в реорганизации. 17% считают, что предприятие имеет средние доходы, но впереди хорошие перспективы, 10% полагают, что предприятие имеет хорошие доходы, нашло достойное место в современных рыночных условиях. Однако примерно 1% опрошенных, соглашаясь с оценкой хороших доходов, добавляют, что нужна реорганизация предприятия. 9% считают, что оно полностью развалилось, не имеет никаких перспектив. Некоторые работники присоединились к мнению о том, что предприятие имеет средний доход, но не видят его перспектив. В то же время 23% респондентов не смогли оценить доходность предприятия и выказали равнодушие к этому вопросу, мотивируя это тем, что на их непосредственном благосостоянии это никак не отражается, только на уровне жизни руководства.

По мнению работников, на работу предприятия больше всего влияет недостаточная государственная поддержка (на это указали 42% опрошенных), местная администрация (23%), пассивность руководителей предприятия (22%). Однако наряду с этим (хотя и с большим разрывом в степени значимости), как отметили респонденты, работа предприятия зависит от степени активности работников (6%), от законодательной базы, от специалистов-менеджеров (1%), а также от общего отношения всех работников к своему делу. Лишь около 5% работников не смогли или не захотели задуматься об этом.



Приведенные данные свидетельствуют о том, что существует значительный потенциал адаптационных ресурсов даже на уровне предприятий.

Важным фактором, существенно тормозящим процессы эффективного использования адаптационных ресурсов, являются традиции жесткого, централизованного управления, длительное время господствовавшего в стране. В рамках старой технологии власти воспитаны миллионы работников и руководителей в центре и на местах, поэтому не исключены сегодня и субъективизм при принятии государственных решений и принятие некомпетентных, прямо противоречащих демократическому обновлению страны решений.

Поэтому мы и ставим вопрос об эффективном использовании адаптационных ресурсов общества не только «сверху» методами властного регулирования, но и снизу от самих работников, способ-

ных адаптироваться к нововведениям и реально «вписаться» в новые условия жизнедеятельности современного российского общества.

#### Примечания

- <sup>1</sup> Опрос проводился по районированной, квотно-стратифицированной выборке. Районирование производилось по признаку расположения подразделений (Ленинский, Заводской, Кировский районы). Квотными критериями являлось соотношение рабочего места с одним из 20 подразделений муниципального предприятия «Саратовгорэлектротранс» (трамвайные депо, троллейбусные парки и пр.). Репрезентативный объем выборочной совокупности был определен в 10% от численного состава работников муниципального предприятия (3800 человек) и составил 382 респондента.

УДК 316.6

## ОРГАНИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ В КОММЕРЧЕСКИХ БАНКАХ ЗАПАДА

А. А. Воронов

Саратовский государственный университет,  
кафедра теории и истории социологии  
E-mail: DylnovGV@info.sgu.ru

В статье рассматриваются способы и методы адаптации служащих к условиям работы коммерческих банков на примере западных корпоративных структур, прежде всего немецких. Этот опыт может быть использован в развитии банковской системы современной России.

**Ключевые слова:** адаптация, технология адаптации, организация.

### Organization of Socio-Professional Adaptation in Western Commercial Banks

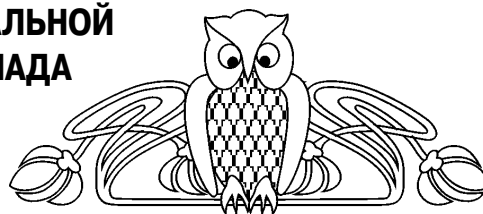
A. A. Voronov

The article examines the ways and methods of adaptation of clerks to the labor environment in commercial banks using the example of Western corporate structures, primarily German. This experience can be used in developing the banking system of modern Russia.

**Key words:** adaptation, adaptation technology, organization.

На Западе уже давно поняли высокую значимость инвестиций в человеческий капитал, роль хорошего производственного климата в организации и разработали системы адаптации своих сотрудников. При этом можно говорить об американской, европейской, японской моделях социально-профессиональной адаптации.

Каждый зарубежный банк имеет свою узкую и углубленную специализацию, представляет специфические услуги клиентам. Кандидат на



вакантную должность тщательно изучается на предварительном этапе отбора, его подвергают различного рода тестам, не всегда дающим объективные характеристики соискателей. Менеджеры не желают тратить усилия, время, деньги на разработку сложных адаптационных систем. Социально-профессиональная адаптация сводится в таких финансово-кредитных институтах к длительному переобучению кандидата.

Как правило, такие финансово-кредитные организации характеризуются отрицательной корпоративной культурой. Результатом этого становятся высокая текучесть кадров, неэффективная работа по планированию персонала и карьерного роста сотрудников, отчуждение работника от организации, услуг и товаров, производимых организацией.

В некоторых западных банках система социально-профессиональной адаптации регламентирована государством и контролируется высшими государственными органами, отдельные коммерческие банки не имеют права разрабатывать свои собственные технологии и методики выполнения финансово-кредитных операций. Это приводит к централизованной регламентации технологий и форм социально-профессиональной адаптации персонала. Адаптация вновь принятых сотрудников проходит в учебных центрах банка по двум программам: социально-профессиональная адаптация выпускников профильных вузов; профессиональная