

В.Ю. БОЧАРОВ

ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА СОВРЕМЕННОМ НАУКОЕМКОМ ПРЕДПРИЯТИИ (опыт case-study)

БОЧАРОВ Владислав Юрьевич – кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и культурологии Самарского национального исследовательского университета им. С.П. Королева, Самара, Россия; ассоциированный научный сотрудник Социологического института РАН филиала ФНИСЦ РАН, Санкт-Петербург, Россия (vlad.bocharov@gmail.com).

Аннотация. Трудовые отношения рассматриваются как синтезирующее понятие жизненного мира работника современного наукоемкого промышленного предприятия. Данные поискового эмпирического исследования ключевых характеристик трудовых отношений (трудового сознания, трудового поведения и производственной среды) свидетельствуют о различиях между работниками автоматизированных и неавтоматизированных производственных участков. Среди работников первых участков заметно выше доля «конформистов», ниже уровень социального самочувствия, удовлетворенности работой и ее компонентами, вовлеченности в цифровую среду, профессиональное обучение, а также сильнее выражена готовность к конфликту на предприятии. Среди работников неавтоматизированных участков выше доли «прагматиков», ориентирующихся на материальные мотивы, хорошо адаптированных к производственной среде, удовлетворенных своей нынешней профессией и карьерными перспективами, демонстрирующих высокий уровень социального самочувствия. Такие различия, связанные с более высоким отчуждением от труда на автоматизированных участках, требуют мер по ускорению адаптации работников к новому содержанию труда в условиях четвертой промышленной революции и формированию у них состояния включенности в дела предприятия, проявления инициативы и творческого отношения к труду.

Ключевые слова: • трудовые отношения • социология труда • жизненный мир • социология жизни • наукоемкое предприятие

DOI: 10.31857/S0132162524050042

Исследовательская задача. Одним из основных трендов перехода производства к шестому технологическому укладу в условиях четвертой промышленной революции является изменение содержания трудовых функций работника. Под влиянием процессов автоматизации и роботизации он превращается в способного к перемене труда «квалифицированного универсала» [Вильховченко, 2003: 56]. Такая качественная характеристика профессиональных компетенций работника, готового к активному творческому труду, является необходимым условием для инновационного развития высокотехнологичных предприятий, требуя от их руководства новых подходов к организации труда и новых форм трудовых отношений [Яковлева, Зуйкова, 2018]. Еще в 1970-х гг. А.В. Тихоновым было доказано, что содержание труда и производственная самостоятельность рабочего являются основными и взаимосвязанными факторами формирования его/ее отношения к труду [Тихонов, 1976]. В настоящее время этот тезис не потерял актуальности и нуждается в дальнейшем изучении на примере современного наукоемкого производства. В современной России доля наукоемких предприятий, технологические характеристики которых

Публикация подготовлена в рамках НИР, выполнявшейся сотрудниками Самарского национального исследовательского университета им. С.П. Королева в 2023 г. по программе стратегического академического лидерства «Приоритет 2030».

соответствуют шестому укладу производства, невелика – 1–2% [Одегов и др., 2018: 71]. Но она будет расти, по крайней мере, на это направлены основные усилия государства по модернизации российского производства в условиях суверенного пути развития.

В последние годы отечественные исследования трудовых отношений охватывали, как правило, организации сферы услуг, строительства, транспорта, средний или малый бизнес, бюджетную сферу и т.п., а также фокусировались на нетипичных формах этих отношений, распространившихся с начала XXI в. [Чилипенко, 2015; Тощенко, 2021; 2022]. Однако сфера промышленного производства, лишившись лидирующих позиций по численности занятых работников, остается достаточно крупной, а в условиях современных вызовов, с которыми сталкивается наша страна, становится ведущей для обеспечения экономической безопасности. Те отношения, которые существуют между наемными работниками и администрацией крупных промышленных предприятий, по-прежнему нуждаются в научном анализе. Они, с одной стороны, остаются стандартными трудовыми отношениями, которые подробно изучались в советской социологии труда [Тощенко, 1989] и в последующие десятилетия [Темницкий, 2000; Де Барделебен, Климова, Ядов, 2004], с другой – приобретают новые черты, связанные с прекаризацией занятости, характеризующаясь в терминах неопределенности [Анисимов, 2017] и даже деградации [Тощенко, 2021], а также с внедрением новых автоматизированных и цифровизированных технологий производства [Ткаченко и др., 2023].

Целью исследования является анализ содержания трудовых отношений на современном наукоемком предприятии в условиях четвертой промышленной революции с позиций социологии жизни. Для этого нужно решить несколько последовательных задач, включая представление концептуальной модели исследования и рассмотрение дифференциации содержания ключевых компонентов жизненного мира наемного работника (трудового сознания, трудового поведения и производственной среды) на автоматизированных и неавтоматизированных участках производства современного наукоемкого предприятия.

Исследование носит поисковый характер и не позволяет широко обобщать полученные эмпирические данные, ограничиваясь анализом единичного случая. Оно направлено скорее на постановку проблем и формулировку предварительных гипотез, чем на окончательные выводы и широкие практические рекомендации. Подобная исследовательская практика анализа трудовых отношений на отдельных промышленных предприятиях известна и может иметь как теоретико-методологическую, так и практическую значимость [Козина, 1995; Романов, 2000].

Социология жизни как методология анализа содержания трудовых отношений.

Разработанная Ж.Т. Тощенко конструктивистская концепция «социологии жизни» [Тощенко, 2016] явилась важным вкладом в преодолении недостатков концепций социологического реализма и номинализма. В этой концепции теория жизненного мира обогащается за счет введения в трехэлементную структуру предмета жизненного мира синтезирующего компонента – смыслового индикатора – «смысл жизни». Понятие «жизненный мир» характеризует сферу объективно обусловленного и субъективно значимого опыта людей, а также систему их коммуникаций и форм социального взаимодействия, регулируемых при помощи ценностных и символических посредников. Жизненный мир также являет собой то пространство жизнедеятельности, в котором личность может выступать как творец-преобразователь этого пространства [Тощенко, 2016].

До настоящего времени в отечественной социологии труда к трудовым отношениям в широком смысле принято относить все отношения, связанные с трудовой деятельностью, рассматривая их как продукт социально-экономической системы общества. В узком смысле к трудовым отношениям чаще всего относят отношения по поводу трудового найма, вознаграждения за труд, его условий, форм и методов разрешения трудовых конфликтов [Тукумцев, 2006: 365–366]. Основываясь на такой интерпретации, в основном и развивались основные подходы к анализу трудовых отношений в рамках отечественной социологии труда в постсоветский период [Бочаров, 2022: 41–52]. Согласно же методологии социологии жизни, акцентом анализа трудовых отношений может стать рассмотрение в совокупном

Таблица 1

Содержательная структура основных понятий жизненного мира наемного работника

Ключевые компоненты и составляющие их содержание элементарные понятия	Синтезирующие (обобщающие) понятия	Структурообразующие понятия
<p>1. <i>Трудовое сознание:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – мотивация (индивидуальное); – мнение о своем трудовом коллективе и качествах, необходимых для успешной работы (групповое); – социальное самочувствие и уровень жизни (общественное) <p>2. <i>Трудовое поведение:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – профессиональное обучение и планы (темпоральный аспект); – включенность в трудовую деятельность; – инициативность (инновативный аспект); – конфликтность (социальная напряженность) <p>3. <i>Производственная среда:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – комплекс факторов, воздействующих на физическое и психическое состояние человека в процессе трудовой деятельности 	<p><i>Трудовые отношения:</i></p> <p>все отношения, связанные с трудовой деятельностью</p>	<p><i>Социально-трудовая сфера:</i></p> <p>область связей и отношений, складывающихся между субъектами трудовой деятельности, формируемая действующей государственной и организационной политикой, культурными нормами, реализующаяся в повседневной трудовой жизни граждан</p>

единстве объективных условий и субъективных факторов жизненного мира наемных работников, вступающих в эти отношения, признание важности их активной и творческой (инновационной) деятельности. При этом само понятие «трудовые отношения» может рассматриваться как синтезирующее (объединяющее, арочное) по отношению к ключевым компонентам жизненного мира работников (трудовое сознание, трудовое поведение и производственная среда), состоящих из ряда элементарных понятий в пространстве социально-трудовой сферы общества (структурообразующее понятие) (табл. 1).

Эмпирическая база и дизайн исследования. Отечественными исследователями признается, что в современных условиях попасть социологу на крупное промышленное предприятие очень сложно, тем более если речь идет о наукоемком предприятии военно-промышленного комплекса (ВПК). И все же собранный нами эмпирический материал об одном из таких предприятий позволил получить представление о состоянии трудовых отношений, используя социологические методики, апробированные ранее в исследованиях НИИ социальных технологий Самарского университета [Тукумцев, 2023]. Для использования в настоящем исследовании они были адаптированы и в ряде случаев модифицированы.

Анонимный анкетный опрос проводился в октябре 2023 г. среди работников автоматизированных (А) и неавтоматизированных (НА) производственных участков. Такая группировка (см.: [Креватевич, 1985]) осуществлялась для подтверждения гипотезы о влиянии уровня автоматизации на доминирующий тип мотивации работника и другие характеристики его жизненного мира.

Опрос работников проходил в офлайн-формате непосредственно на территории предприятия. Выборочная совокупность носила целевой характер, являясь репрезентативной кадровой структуре данного предприятия по полу, возрасту, категории работников и группе занятых на производственных участках А и НА. Всего опрошено 86 респондентов, из них 53% занятых на участках производства А и 47% на НА¹.

¹ Выборка имела следующую структуру: по гендерным группам – 91% мужчин и 9% женщин; по возрастным группам: работники до 30 лет – 42%, 31–45 лет – 38%, 46–60 лет – 15%, 61 года и старше – 5%; по категориям работающих: рабочие 1–3 разряда – 50%, рабочие 4–6 разряда – 41%, специалисты (ИТР) – 9%.

Трудовое сознание работников. Анализ трудового сознания предполагает изучение типа доминирующей мотивации работников, их мнений о коллегах и социального самочувствия.

Мотивация. Состояние мотивации труда работников справедливо считается одним из ключевых вопросов социологии труда [Антосенков, 1988] и рассматривается как внутреннее побуждение работника к труду, основной компонент его самосознания, определяющий поведение в сфере труда и реакции на конкретные условия работы. В нашем исследовании для анализа трудовой мотивации использовался перечень из 10 компонентов (вариантов), которые предлагались респондентам для ответа на вопрос анкеты «*Ваша работа для вас – это, прежде всего, способ...*» (на основе методики [Попов, 2013: 163–164], распределение ответов респондентов см. [Бочаров и др., 2023: 105–106]).

Полученные оценки респондентов свидетельствовали о заметном доминировании материальных оснований трудовой мотивации работников. Наибольшие доли респондентов (около 2/3) полностью согласны с тем, что они работают, чтобы «*заработать денег*» и «*обеспечить стабильность своей жизни*». В то же время доминирующий в целом по массиву опрошенных мотив «заработка» среди работающих на участках А оказался выражен заметно слабее. Если на НА участках с таким мотивом полностью согласны 4/5 респондентов, то на А участках – почти вдвое меньше, около половины. Среди работников А участков по сравнению с НА оказались более востребованы мотивы «*заслужить уважение, признание со стороны начальства и коллег*» и «*заслужить любовь своих близких*».

Такие данные позволили выдвинуть гипотезу о существовании на обследованном предприятии двух групп работников, различающихся своими ведущими мотивами (условно «материальными» и «социальными»), причем такое различие зависит от их занятости на А и НА участках производства. Методы факторного и кластерного анализа подтвердили гипотезу о двух группах работников обследованного предприятия, различающихся доминирующими мотивами: материально-ориентированные – это «прагматики», а ожидающие в процессе своей работы одобрения и поддержки от начальства и своих коллег, а также понимания и оценки заслуг от своих близких, – это «конформисты». С помощью дискриминантного анализа было доказано, что уровень автоматизации производственного участка влияет на тип доминирующей мотивации работника: среди работников участков А доля «конформистов» заметно выше доли «прагматиков» (подробнее см.: [Бочаров и др., 2023: 100–113]). Дальнейший анализ ключевых компонентов жизненного мира работников предприятия проводился с учетом этой группировки работников по доминирующему типу мотивации.

Мнения о своем трудовом коллективе и качествах, необходимых для успешной работы. Групповое сознание работников анализировалось с помощью: 1) характеристик, описывающих совместную деятельность коллектива производственного подразделения (участка), и 2) оценки качеств, которые, по мнению респондентов, необходимы для успешной работы.

Все предложенные в анкете характеристики совместной деятельности («*успешная совместная работа и выполнение производственных задач*», «*добросовестное отношение к труду*», «*порядок и организованность в работе и на рабочих местах*», «*четкость и ритmicность трудовых процессов, слаженность трудовых взаимодействий членов коллектива*», «*дисциплинированность работников*», «*отношения взаимопомощи и взаимной поддержки между работниками*») получили высокие доли согласия (от 2/3 до 3/4 респондентов). Однако среди работников участков А с суждением «*четкость и ритmicность трудовых процессов, слаженность трудовых взаимодействий членов коллектива*» согласилась лишь половина опрошенных. Это может сигнализировать о еще незавершенном процессе адаптации к работе в условиях автоматизированного производства у другой половины.

Данные исследования позволяют судить о сформированных в рамках жизненного мира большинства респондентов позитивных представлениях о качествах, необходимых для успешной работы на инновационном предприятии. От 3/4 до более 9/10 в той или иной мере согласны, что для успешной работы на их предприятии необходимы

«заинтересованность в работе, целеустремленность», «трудопособность, трудолюбие», «дисциплина», «умение анализировать свои успехи и неудачи, делать из этого выводы», «способность находить контакт с коллегами по работе», «стрессоустойчивость, крепкие нервы», «самостоятельность, ответственность». Не факт, что работники реально проявляют все эти качества, но они понимают их значимость, а значит, готовы – при создании благоприятных условий для трудовой мотивации и проявления творческой активности – им соответствовать. В наибольшей степени все перечисленные суждения о качествах, необходимых для успешной работы, распространены среди работников традиционных (НА) участков.

Социальное самочувствие работников и уровень жизни. В социологической литературе социальное самочувствие рассматривается как один из самых сложных субъективных показателей общественного сознания и одновременно как «интегральный показатель адаптированности» [Крупец, 2003] к окружающей действительности. При этом в рамках эмпирических социологических исследований социальное самочувствие, как правило, упрощенно рассматривают в двух аспектах – как общую удовлетворенность жизнью и как результат самооценки человеком своих жизненных успехов и неудач, во многом связанных с трудовой деятельностью.

В нашем исследовании для измерения социального самочувствия в модифицированном виде использовалась методика, разработанная в НИИ социальных технологий Самарского университета, согласно которой социальное самочувствие работников может изучаться с помощью следующих показателей: 1) общая удовлетворенность жизнью (вопрос «Удовлетворены ли вы в целом тем, как складывается ваша жизнь?»); 2) уровень стойкости (или терпения) респондентов по отношению к сложившейся жизненной ситуации (вопрос «Какое из приведенных ниже высказываний более соответствует сложившейся ситуации?»); 3) уровень ожиданий респондентов относительно своего ближайшего будущего и уверенности в «завтрашнем дне» (вопрос «Уверены ли вы в своем завтрашнем дне?»); 4) уровень уверенности респондентов в своих силах, в своей возможности влиять на происходящее (вопрос «От чего зависит то, что происходит в вашей жизни?»). По представленным показателям рассчитывались соответствующие индексы (удовлетворенности жизнью, терпения, уверенности в будущем и самостоятельности) по формуле, предложенной В.А. Ядовым [Здравомыслов, Ядов, 2003: 76]. На основе сложения этих индексов (придавая каждому из них определенный коэффициент) рассчитывалось итоговое значение индекса социального самочувствия². Основываясь на практике наших мониторинговых исследований, наиболее высокий коэффициент присваивается в нашей методике индексу удовлетворенности жизнью, который отражает целостное восприятие индивидуумом условий жизни, характера взаимодействия с окружающими людьми, уровня материального положения, возможностей роста и дальнейших жизненных перспектив [Бочаров, Васькина, 2017].

Полученные результаты позволяют сказать, что социальное самочувствие работников обследованного предприятия находится на достаточно высоком уровне (среднее по массиву значение индекса – 0,41), свидетельствуя о приемлемом уровне их адаптированности к жизни и трудовой среде. Следует отметить более низкий уровень социального самочувствия среди работников А участков (0,32) и группы «конформистов» (0,25). Высокий уровень социального самочувствия работников подтверждают данные о динамике их материального положения (ответов на вопрос «Ухудшилось или улучшилось материальное положение вашей семьи (или ваше, если вы живете один/одна) в 2023 году?»). Ответы свидетельствуют, что в целом по массиву опрошенных для 2/3 работников ситуация в материальном плане улучшилась. Менее всего склонны оптимистично оценивать динамику своего материального положения «конформисты», из которых об этом сообщили только половина.

² Индекс социального самочувствия изменяется в пределах от –1,0 (минимальный уровень) до +1,0 (максимальный уровень).

Трудовое поведение работников. Трудовое поведение рассматривается как сознательно реализуемый комплекс действий и поступков работника, соответствующих его профессиональным возможностям, ценностям, интересам и требованиям трудового процесса. Оно формируется постепенно в зависимости от трудовых и профессиональных установок, которые фиксируются в структуре индивидуального сознания [Шаталова, 2015], и выражается в нескольких формах – как нормативное, адаптивное, инновационное и девиантное поведение.

Профессиональное обучение и планы. Около 2/3 опрошенных работников проходили профессиональное обучение (первичное профобучение, повышение квалификации, обучение новой профессии) на рабочем месте в течение последних пяти лет. При этом более половины опрошенных повышали свои профессиональные навыки в 2021–2023 гг. Только среди работников участков А в 2021–2023 гг. профобучение проходили менее половины опрошенных. Также около 2/3 опрошенных на предприятии вполне адаптированы к своей нынешней профессии и планируют продолжать по ней работать «почти всю жизнь» или «достаточно долго». Однако среди группы «конформистов» на долгосрочную перспективу в рамках своей нынешней профессии ориентированы только менее половины респондентов.

Включенность в деятельность предприятия. Для анализа состояния включенности работников в деятельность предприятия в оригинальном виде применена методика НИИ социальных технологий Самарского университета [Тукумцев, 2023: 111–118]. Результаты свидетельствуют, что среди опрошенных работников «включенных» не оказалось. Это – типичная картина на отечественном производстве, по крайней мере, в последнее время, когда идентифицированных с целями и задачами предприятия работников либо вообще не наблюдается, либо их доля чрезвычайно незначительна. Так, по данным самарского мониторинга социально-трудовой сферы промышленности за 2013 г., включенными являлись менее 1% опрошенных [Тукумцев, 2023: 163].

Инициативность. Практическим аспектом проявления работником творческой инициативы на рабочем месте является его/ее участие в рационализаторстве (путем подачи предложений по улучшению работы оборудования, инструмента, приспособлений, по изменению в организации труда и т.п.). На обследованном предприятии наблюдается благоприятная ситуация с точки зрения информирования работника о возможности проявить творческую инициативу: почти 2/3 респондентов знают о таком механизме. Однако опрос показал, что личный опыт подачи рацпредложений имеют менее 1/10 респондентов, т.е. подавляющее большинство трудового коллектива не проявляют инициативу на рабочем месте. Данные других исследований на российских промышленных предприятиях в последние годы свидетельствуют, как правило, о более высокой доле работников, вовлеченных в инновационную деятельность на рабочем месте [Бессокирная, 2023: 14–26].

Состояние социальной напряженности и вероятность трудовых конфликтов. Социальная напряженность рассматривается как характеристика трудовых отношений, свидетельствующая о рассогласовании интересов работников и работодателей, угрожающая вероятностью открытого трудового конфликта между ними. Для определения уровня социальной напряженности на обследованном предприятии использовались вопросы анкеты, с помощью которых выяснялись: 1) вероятность открытого массового конфликта на предприятии; 2) уровень готовности персонала оставить работу, пойти на митинг, бастовать (по методике, ранее применявшейся в наших исследованиях [Бочаров, Климова, 2013]).

Данные опроса свидетельствуют в целом о низкой вероятности возникновения трудового конфликта, поскольку менее 1/5 опрошенных допускают его высокую вероятность (среди «конформистов» доля чуть выше). При этом допущение работником возможности возникновения трудового конфликта на предприятии не является показателем готовности участвовать в реальном трудовом конфликте. Наиболее склонными к реальному конфликтному поведению (т.е. готовы участвовать в конфликте) оказались «конформисты» (более 1/3) и занятые на участках А (более 1/4). В то же время среди «прагматиков» и работников участков НА о готовности принять участие в трудовом конфликте заявили только около 1/10.

Производственная среда. Заключительный компонент жизненного мира работников, производственная среда, – это условия, воздействующие на физическое и психическое состояние человека в процессе трудовой деятельности, в которых собственно и реализуются трудовое сознание и поведение. В зависимости от объекта исследования могут быть выделены различные элементарные понятия, составляющие содержание производственной среды.

Важнейшим элементарным понятием производственной среды обследованного нами предприятия является *цифровизация его пространства*, в т.ч. в повседневных рабочих коммуникациях в рамках построения концептуальной модели «цифрового завода» [Ткаченко и др., 2023]. Данные опроса свидетельствуют, что почти 2/3 опрошенных в той или иной мере отмечают рост эффективности взаимодействий между рядовыми работниками и администрацией предприятия в условиях внедрения информационных цифровых технологий. Однако каждый четвертый работник А участков производства и примерно такая же доля «конформистов» проявляют в этом вопросе скептицизм.

Если говорить о конкретных последствиях внедрения цифровых информационных технологий, то около 2/3 опрошенных работников сообщили об увеличении их ответственности в работе, о возможностях использовать в работе свои знания и навыки, а также о необходимости изучения нового и повышения своей квалификации. При этом работники А и НА участков по-разному обращают внимание на эффекты цифровизации. Среди работников НА участков 3/4 опрошенных отметили увеличение возможностей использовать свои знания и навыки в работе. Работники же А участков чаще (более 2/3) сообщают об увеличении своей ответственности в выполняемой работе.

В целом можно отметить пока еще недостаточно высокий уровень использования цифровых технологий на конкретном обследованном предприятии. Даже такая наиболее популярная технология, как использование мессенджеров для рабочих коммуникаций, используется менее половиной респондентов. Остальные технологии доступны еще меньшим долям опрошенных работников. Среди работников участков А, а также тех, кто относится к группе «конформистов», уровень вовлеченных в цифровую среду предприятия оказался заметно ниже, чем среди занятых на НА участках и относящихся к группе «прагматиков» (табл. 2).

Таблица 2

Рейтинг наиболее доступных респондентам и используемых при организации работы на предприятии цифровых технологий, %

Какие информационные технологии доступны и используются сегодня при организации работы на Вашем предприятии?	Участки по степени автоматизации		Группы по доминирующей мотивации		Доли ответов в целом по массиву опрошенных
	А	НА	конформисты	прагматики	
Мессенджеры для рабочих коммуникаций	28	68	38	50	47
Сайт предприятия	33	58	21	54	45
Социальные сети	28	58	21	51	42
Электронный документооборот и бухгалтерия	28	50	25	44	39
Совместная работа с документами	19	33	17	29	25

Примечание. Респондент мог выбрать любое количество вариантов ответа. В таблице приведены пять информационных технологий, наиболее востребованных среди работников, которые набрали не менее 1/4 ответов по всему массиву опрошенных.

При анализе жизненного мира трудовых отношений необходимо выяснить уровень адаптации работников к производственной среде путем измерения удовлетворенности работой в целом и ее различными сторонами. Данные опроса свидетельствуют о высоком уровне адаптации работников к производственной среде на обследованном предприятии, где почти 4/5 респондентов в той или иной мере удовлетворены своей работой (индекс удовлетворенности 0,54³). Меньше всего доля удовлетворенных своей работой среди «конформистов», но и среди них индекс удовлетворенности имеет положительное значение (0,31), а доля удовлетворенных превышает долю неудовлетворенных примерно в 5 раз.

Более всего работники удовлетворены отношениями с непосредственным руководителем (мастером, начальником участка, цеха) – около 4/5 респондентов, а также отношениями с коллегами по работе – почти 9/10 респондентов. В то же время менее всего работники удовлетворены состоянием оборудования и рабочего инструмента, а также возможностью влиять на принятие решений руководством (лишь по 1/4 респондентов). Низка и удовлетворенность работников деятельностью администрации по улучшению работы предприятия, а также возможностями заниматься творчеством на рабочем месте и вносить рационализаторские предложения (по 1/3 респондентов).

Можно отметить специфику в ответах работников А и НА участков. Так, работники участков А в меньшей степени удовлетворены отношениями с непосредственным руководителем и отношениями со своими коллегами по работе, а менее всего – состоянием оборудования и рабочего инструмента, а также возможностью влиять на принятие решений руководством (по 1/5). В то же время среди работников участков НА меньше доли работников, удовлетворенных деятельностью администрации по улучшению работы предприятия и уровнем оплаты своего труда (по 1/3).

В целом есть два наиболее критически оцениваемых работниками обследованного предприятия показателя – возможность влиять на принятие решений руководством, а также состояние оборудования и рабочего инструмента. Уровень удовлетворенности возможностями работников влиять на принятие решений руководством можно, видимо, повысить путем их информирования о производственной жизни, привлекая к совместной работе над проектами и повышая их участие в коллективно-договорном процессе. Данные опроса показывают, что около 1/3 работников не знают о том, как выполняются положения действующего на предприятии коллективного договора. Эти работники «не в курсе» (не информированы), как обстоят дела на предприятии в плане формального регулирования трудовых отношений. Второй проблемный показатель – низкая удовлетворенность состоянием оборудования и рабочего инструмента – нуждается в иных мерах, не в сфере социальной политики, а относящихся к проблемам модернизации имеющихся у предприятия основных фондов. И это требует решения, поскольку, согласно опросу, каждый пятый работник трудился в условиях нарушения требований техники безопасности, что грозит производственным травматизмом.

Заключение. В настоящее время государственная власть объективно заинтересована в том, чтобы рост человеческого потенциала промышленного производства не только соответствовал, но и опережал модернизацию его технической базы. Для этого, наряду с обновлением технической основы производства, запуском автоматизированных производственных линий и внедрением цифровых технологий, необходимо повышение мотивации и качества труда персонала. Социальные резервы для этого лежат в формировании стабильных и гармоничных трудовых отношений. Из проведенных ранее исследований известно, что форма трудовых отношений значительно влияет на уровень удовлетворенности жизнью; факт стандартного характера трудовых отношений с официально оформленным трудовым договором во многом определяет высокий уровень

³ Индекс удовлетворенности работой изменяется в пределах от -1,0 (минимальный уровень) до +1,0 (максимальный уровень). Методика его подсчета основана на придании каждому варианту ответа на вопрос об удовлетворенности определенного веса от +1,0 до -1,0.

удовлетворенности [Тощенко, 2022: 95]. Именно с такими стандартными трудовыми отношениями мы имели дело на обследованном наукоёмком предприятии: все работники официально трудоустроены, на предприятии действует коллективный договор. Но и в таких условиях наблюдается дифференциация трудовых отношений работников, связанная с тем, заняты ли они на автоматизированных или неавтоматизированных участках производства.

Проведенное поисковое исследование показало, что среди работников участков НА заметно выше доли «прагматиков», ориентирующихся на материальные мотивы и хорошо адаптированных в существующих технико-технологических и коммуникативных процессах. Они критично оценивают деятельность администрации по улучшению работы предприятия и уровень оплаты своего труда, но в большинстве ощущают свое положение на предприятии как стабильное, удовлетворены своей нынешней профессией, карьерными перспективами и демонстрируют высокий уровень социального самочувствия.

Среди работников участков А заметно выше доля «конформистов», ориентирующихся на уважение и признание своего близкого окружения. У них ниже уровень удовлетворенности работой и отношениями с начальством и своими коллегами, состоянием оборудования и рабочего инструмента, возможностью влиять на принятие решений руководством, а также вовлеченности в цифровую среду предприятия и профессиональное обучение. Неудивительно, что среди них на долгосрочную перспективу работы в рамках своей нынешней профессии ориентированы менее половины респондентов, что у них заметно сильнее выражена готовность к конфликту на предприятии и ниже уровень социального самочувствия.

Такие различия в характеристиках трудовых отношений являются следствием процесса модернизации производства и изменения содержания труда работников участков А, которым необходимо время, чтобы превратиться в «квалифицированных универсалов». Проведенное исследование позволяет акцентировать внимание менеджмента современных наукоёмких предприятий на возможностях не только ускорить процесс такой адаптации, но и принять необходимые меры по формированию у работников наукоёмких производств качеств и компетенций, требуемых в условиях нового технологического уклада производства, состояния включенности в дела предприятия, проявления творческой инициативы. В условиях автоматизированного производства работник, взаимодействуя с искусственной средой, отчуждается от коммуникаций и взаимодействия с другими членами своего коллектива. Преодолевать такое отчуждение возможно не только оптимизацией информационных потоков внутри предприятия через мессенджеры, оно должно сопровождаться личным вниманием и общением («человеческими отношениями») со стороны непосредственного руководителя. Видимо, необходима комплексная программа по адаптации персонала к новым условиям труда, которая должна включать информационные мероприятия и коллективные тренинги, направленные на стимулирование инноваций и творческой активности работников. В частности, работников необходимо информировать о конкретных примерах рационализаторства, в которых должны быть показаны как экономический эффект для предприятия, так и моральные и материальные бонусы, полученные самим работником по результатам внедрения рацпредложения. Нужно менять и подходы к организации профессионального обучения, которое должно стать непрерывным механизмом, способствующим формированию у работника не только необходимых компетенций, но и ориентации на построение карьеры в рамках нынешней профессии и предприятия, повышению слаженности взаимодействий внутри трудового коллектива, роста социального оптимизма. Не стоит забывать и о формальных нормах трудовых отношений, необходимости жестко контролировать исполнение требований техники безопасности и норм коллективных договоров. Несоблюдение таких норм вызывает у работника чувство неудовлетворенности и снижает эффективность корпоративных мотивационно-информационных мероприятий.

Результаты проведенного поискового исследования показывают, что значительные социальные резервы не используются в полной мере в условиях перехода

к современному наукоемкому производству, так что необходимы меры управленческого воздействия по совершенствованию управления социально-трудовой сферой. Для получения обоснованных данных, релевантных генеральной совокупности, необходимо продолжать полевые исследования. Тем не менее предлагаемый подход, основанный на социологии жизни, а также апробированные методики анализа компонентов жизненного мира наемного работника уже сейчас могут послужить аналитической моделью для социологов, изучающих трудовые отношения.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Анисимов Р.И. Труд в эпоху неопределенности // Социологические исследования. 2017. № 11. С. 44–52.
- Бессокирная Г.П. Инновационное поведение российских рабочих: опыт измерения на промышленных предприятиях // Институциональные возможности и ресурсы российских работников в поиске согласия: сб. науч. ст. Н. Новгород: НГГУ им. Н.И. Лобачевского, 2023. С. 14–26.
- Бочаров В.Ю. Изменение подходов российской социологии к изучению трудовых отношений // Социологические исследования. 2022. № 7. С. 41–52.
- Бочаров В.Ю., Васькина Ю.В. Социальное самочувствие молодых работников промышленных предприятий: индикаторы и факторы // Журнал исследований социальной политики. 2017. Т. 15. № 2. С. 201–216.
- Бочаров В.Ю., Васькина Ю.В. и др. Факторы трудовой мотивации работников предприятий аэрокосмического кластера в условиях цифровизации и роботизации // Семиотические исследования. 2023. Т. 3. № 4. С. 100–113.
- Бочаров В.Ю., Климова С.Г. Анализ социальной напряженности на ряде российских предприятий // Трудовые отношения: состояние и тенденции развития в России. Самара: Самар. ун-т, 2013. С. 115–133.
- Вильховченко Э.Д. Постиндустриальные модели труда: социоорганизационный прогресс на рубеже XXI века // Мировая экономика и международные отношения. 2003. № 3. С. 56–65.
- Здравомыслов А.Г., Ядов В.А. Человек и его работа в СССР и после. 2-е изд., испр. и доп. М.: Аспект Пресс, 2003.
- Ключевой вопрос социологии труда: сб. научных трудов / Под ред. Е.Г. Антосенкова. М.: НИИ труда, 1988.
- Козина И.М. Особенности стратегии case-study при изучении производственных отношений на промышленных предприятиях России // Социология 4М. 1995. № 5–6. С. 65–90.
- Кревичнев В.В. Социальные последствия автоматизации. М.: Наука, 1985.
- Крупец Я.Н. Социальное самочувствие как интегральный показатель адаптированности // Социологические исследования. 2003. № 4. С. 143–149.
- Одегов Ю.Г., Павлова В.В., Теленная Л.С. Технологические предпосылки трансформации сферы труда // Уровень жизни населения регионов России. 2018. № 4 (210). С. 69–75.
- От прекарной занятости к прекаризации жизни / Под ред. Ж.Т. Тощенко. М.: Весь Мир, 2022.
- Попов А.В. Типология работников как инструмент управления трудовым поведением // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2013. № 1(25). С. 162–175.
- Прекарная занятость: истоки, критерии, особенности / Под ред. Ж.Т. Тощенко. М.: Весь Мир, 2021.
- Романов П.В. Формальные организации и неформальные отношения: кейс-стади практик управления в современной России. Саратов: Саратов. ун-т, 2000.
- Становление трудовых отношений в постсоветской России / Под ред. Дж. ДеБарделебен, С.Г. Климовой, В.А. Ядова. М.: Академ. проект, 2004.
- Темницкий А.Л. Трудовые отношения на новом частном предприятии (социологический анализ данных трех исследований). М.: ИС РАН, 2000.
- Тихонов А.В. Влияние производственной самостоятельности рабочего на отношение к труду // Социологические исследования. 1976. № 1. С. 31–44.
- Ткаченко И.С., Антипов Д.В. и др. Концептуальная модель цифрового завода производственного предприятия аэрокосмической отрасли // Известия Самарского научного центра РАН. 2023. Т. 25. № 3. С. 90–106.
- Тощенко Ж.Т. Социальные резервы труда: Актуальные вопросы социологии труда. М.: Политиздат, 1989.
- Тощенко Ж.Т. Социология жизни. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2016.
- Тукумцев Б.Г. Избранные статьи: сборник статей / Под ред. В.Ю. Бочарова. Самара: Самар. ун-т, 2023.

- Тукумцев Б.Г. Трудовые отношения // Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь. СПб.: Наука, 2006, С. 365–366.
- Чилипенко Ю.Ю. Социально-трудоовые отношения: теория и практика взаимодействия субъектов в сфере малого и среднего бизнеса. Н. Новгород: НИСОЦ, 2015.
- Шаталова Н.И. Психофизиологические особенности трудового поведения работника // Вестник НГУЭУ. 2015. № 1. С. 178–189.
- Яковлева Е.В., Зуйкова Е.П. Мотивация работников в период развития индустрии 4.0 // Экономика труда. 2018. Т. 5. № 2. С. 405–418.

Статья поступила: 26.03.24. Финальная версия: 29.04.24. Принята к публикации: 02.05.24.

LABOR RELATIONS DIFFERENTIATION IN A MODERN HIGH-TECH ENTERPRISE (A CASE STUDY)

BOCHAROV V. Yu.

Samara National Research University named after Academician S.P. Korolev, Russia; Sociological Institute of FCTAS RAS, Russia

Vladislav Yu. BOCHAROV, Cand. Sci. (Sociol.), Assoc. Prof., Department of Sociology and Cultural Studies, Samara National Research University named after Academician S.P. Korolev. Samara, Russia; Associate Researcher Sociological Institute of FCTAS RAS, St. Petersburg, Russia (vlad.bocharov@gmail.com).

Acknowledgements. The article was prepared within the framework of the research project, carried out under the strategic academic leadership program "Priority 2030".

Abstract. A conceptual model for the analysis of labor relations based on the methodology of the sociology of life is presented. Labor relations are considered as a synthesizing concept of the life world of an employee of a modern high-tech industrial enterprise. Empirical research data indicate differences in the state of key characteristics of labor relations (labor consciousness, labor behavior and the production environment) between employees of automated («A») and non-automated («NA») production sites. Among the employees of the «A» sites, the proportion of «conformists» is noticeably higher, there is a lower level of social well-being, job satisfaction and its components, involvement in the digital environment, vocational training and a more pronounced willingness to conflict in the enterprise. Among the employees of the «NA» sites, there is a higher proportion of «pragmatists» who are guided by material motives, well adapted to the production environment, satisfied with their current profession, career prospects and demonstrating a high level of social well-being. The conclusion is made about the reasons for this differencing and measures are proposed to accelerate the adaptation of workers to the new content of work in the conditions of the fourth industrial revolution and the formation of their involvement levels in the affairs of the enterprise, the manifestation of initiative and creative attitude to work.

Keywords: labor relations, sociology of labor, life world, sociology of life, high-tech enterprise, case study.

REFERENCES

- Anisimov R.I. (2017) Labor in the Uncertainty Epoch. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Studies]. No. 11: 44–52. (In Russ.)
- Bessokirnaya G.P. (2023) Innovative Behavior of Russian Workers: Experience of Measurement in Industrial Enterprises. In: *Institutional Capabilities and Resources of Russian Workers in the Search for Consent*: Coll. of Sci. Art. Nizhny Novgorod: NNGU im. N.I. Lobachevskogo: 14–26. (In Russ.)
- Bocharov V. Yu. (2022) Changing Approaches to the Studying of Labor Relations in Russian Sociology. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Studies]. No. 7: 41–52. (In Russ.)
- Bocharov V. Yu., Klimova S.G. (2013) Analysis of social tensions at several Russian organizations. In: *Labor relations: the State and Trends in Russia*. Samara: Samar. un-t: 115–133. (In Russ.)
- Bocharov V. Yu., Vaskina Yu.V. (2017) Young Workers' from the Industrial Enterprises Social Well-being: Indicators and Factors. *Zhurnal issledovaniy socialnoy politiki* [The Journal of Social Policy Studies]. Vol. 15. No. 2: 201–216. (In Russ.)

- Bocharov V. Yu., Vaskina Yu.V., Ivanov D. Yu., Nesterov A. Yu., Tkachenko I.S. (2023) Factors of labor motivation of employees of aerospace cluster enterprises in the conditions of digitalization and robotization. *Semioticheskie issledovaniya* [Semiotic studies]. Vol. 3(4): 100–113. (In Russ.)
- Chilipenok Yu. Yu. (2015) *Social and labor relations: theory and practice of interaction of subjects in the sphere of Small and Medium Businesses*. Nizhny Novgorod: NISOC. (In Russ.)
- From precarious employment to the precarization of life*. (2022). Ed. by Zh.T. Toshchenko. Moscow: Ves mir. (In Russ.)
- Kozina I.M. (1995) Features of the case-study strategy in the study of industrial relations at industrial enterprises in Russia. *Sociologiya 4M*. [Sociology 4M]. No. 5–6: 65–90. (In Russ.)
- Krevnevich V.V. (1985) *Social Consequences of Automation*. Moscow: Nauka. (In Russ.)
- Krupets Ya.N. (2003) Social Well-Being as an Integral Component of Adaptation. *Sotsiologicheskie issledovaniya*. [Sociological Studies]. No. 4: 143–149. (In Russ.)
- Odegov Yu.G., Pavlova V.V., Telennaya L.S. (2018) Technological Prerequisites for the Transformation of the Sphere of Labor. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii* [Living Standards of the Population in the Regions of Russia]. No. 4 (210): 69–75. (In Russ.)
- Popov A.V. (2013) Typology of Workers as a Tool for Managing Labor Behavior. *Ekonomicheskie i social'nye peremeny: fakty, tendencii, prognoz* [Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast]. No. 1(25): 162–175. (In Russ.)
- Precarious employment: origins, criteria, features*. (2021). Ed. by Zh.T. Toshchenko. Moscow: Ves mir. (In Russ.)
- Romanov P.V. (2000) *Formal organizations and informal relations: a case study of management practices in modern Russia*. Saratov: Sarat. un-t. (In Russ.)
- Shatalova N.I. (2015) Psychophysiological Features of Labour Behavior of Employee. *Vestnik NGUEU* [Bulletin of NSUEM]. No. 1: 178–189. (In Russ.)
- Temnitskiy A.L. (2000) *Labor Relations at a New Private Enterprise (Sociological Analysis of Data from Three Studies)*. Moscow: IS RAN. (In Russ.)
- The Formation of Labor Relations in post-Soviet Russia*. (2004). Ed. by J. DeBardleben, S.G. Klimova, V.A. Yadov V.A. Moscow: Akadem. proekt. (In Russ.)
- The Key Issue of the Sociology of Labor*. (1988). Ed. by E.G. Antosenkov E.G. Moscow: NII truda. (In Russ.)
- Tikhonov A.V. (1976) The influence of the worker's industrial independence on the attitude to work. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Studies]. No. 1: 31–44. (In Russ.)
- Tkachenko I.S., Antipov D.V., Kupriyanov A.V., Smelov V.G., Kokareva V.V. (2023) Conceptual Model of the Digital Plant of Manufacturing Enterprises in the Aerospace Industry. *Izvestia Samarskogo nauchnogo centra RAN* [Herald of Samara Scientific Center of RAS]. Vol. 25(3): 90–106. (In Russ.)
- Toshchenko Zh.T. (1989) *Social reserves of labor: Topical issues of labor sociology*. Moscow: Politizdat. (In Russ.)
- Toshchenko Zh.T. (2016) *Sociology of Life*. Moscow: UNITY-DANA. (In Russ.)
- Tukumtsev B.G. (2006) Labor relations. In: *Sociology of Labor. Theoretical and applied explanatory dictionary*. St. Petersburg: Nauka: 365–366. (In Russ.)
- Tukumtsev B.G. (2023) *Selected articles: a collection of articles*. Ed. by V. Yu. Bocharov. Samar. un-t. (In Russ.)
- Vilkhovchenko E.D. (2003) Postindustrial Models of Labor: Social and Organizational Progress at the Verger of XXI Century. *Mirovaya ekonomika i mezhdunarodnye otnosheniya* [World Economy and International Relations]. No. 3: 56–65. (In Russ.)
- Yakovleva E.V., Zuykova E.P. (2018) Motivation of workers in the period of the industry 4.0. *Ekonomika truda* [Labor Economics]. Vol. 5 (2): 405–418. (In Russ.)
- Zdravomyslov A.G., Yadov V.A. (2003) *Man and His Work in the USSR and After*. Moscow: Aspect Press. (In Russ.)

Received: 26.03.23. Final version: 29.04.24. Accepted: 02.05.24.