

В. К. Потемкин

## СОЦИАЛЬНЫЕ ОЦЕНКИ ПРОЦЕССОВ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РАБОТНИКОВ КРУПНЫХ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

V. Potemkin. Social assessments of the processes of interaction between employees of large industrial enterprises

**Аннотация.** В статье исследованы процессы взаимодействия работников крупных промышленных предприятий полного технологического цикла и изложены принципы формирования социальных оценок их характеризующих. Обосновано, что сам процесс взаимодействия работников носит скорее скрытый характер, чем открытый, связанный с управленческими решениями. Особенностью процессов взаимодействия работников является слабо выраженное стремление к более сложному труду, к внедрению нововведений в производственный процесс. Установлены эмпирическим путем ограничения процессов взаимодействия работников в решении общественно значимых задач.

**Ключевые слова:** взаимодействие, деятельность, предприятие, мотивация, ценности, смыслы, коммуникации, труд, квалификация, управление, социальные оценки.

**Контактная информация:** 193023, Санкт-Петербург, Садовая ул., д.21; тел.: (812) 310-40-08; e-mail: dept.ksocupr@unecon.ru

**Abstract.** The article studies the processes of interaction between employees of large industrial enterprises of a full technological cycle and outlines the principles for the formation of social assessments that characterize them. It is substantiated that the very process of interaction between employees is rather hidden than open, associated with management decisions. A feature of the processes of interaction between workers is a weakly expressed desire for more complex work, for the introduction of innovations in the production process. Established empirically by limiting the processes of interaction of workers in solving socially significant problems.

**Keywords:** interaction, activity, enterprise, motivation, values, meanings, communications, labor, qualifications, management, social assessments.

**Contact information:** 21 Sadovaya street, Saint-Petersburg, 193023; tel.: (812) 310-40-08; e-mail: dept.ksocupr@unecon.ru

В контексте концепции человекоориентированного управления предприятиями и организациями нами обращается внимание на процессы взаимодействия различных категорий работников в решении общественно значимых задач [6]. Ранее в качестве своеобразного начала взаимодействия работников считались композиционные и многосложные мотивы [5]; боязнь нужды, надежда на одобрение, боязнь наказания, чувство чести, страх позора, стремление к выгоде [1], собственный интерес [9]. Взаимодействие работников предприятий А. Маршал объяснял ожидаемым образом действий при определенных видах деятельности [4].

С развитием понимания мотивации персонала в структуре производственно-экономических преобразований предприятия становится важным:

– раскрытие и стимулирование творческого потенциала работника;

---

**Потемкин Валерий Константинович** – доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ, заведующий кафедрой социологии и управления персоналом Санкт-Петербургского государственного экономического университета.

V. Potemkin – Doctor of Economics, Professor, Honored Scientist of Russian Federation, Head of the Department of Sociology and Human Resource Management, Saint-Petersburg State Economic University.

© Потемкин В. К., 2022.

– усиление взаимодействия в решении производственных вопросов работодателей и работников;

– создание условий для социального мониторинга мотиваций персонала;

– определение объективности и достаточности производственной и экономической информации и т.д.

Пожалуй, из общего контекста процессов взаимодействия работников не выпадает и ценностно-смысловая компонента деятельности, суть которой, по Веберу состоит в осмысленном действии и поведении индивида [2]. На смысл деятельности работников обратил внимание и Э. Бетти, который полагал, что смысл есть то, что обнаружено в открытии, нечто необходимое, скрытое, а не то, что привносится извне; работники могут понять смысл деятельности друг друга, когда они находятся на одном уровне взаимодействия. Синтезирующая мысль Э. Бетти звучит так: «*Sensus non est inferendus, sed efferendus*» (Смысл следует не вносить, а выносить) [11]. Смысловая компонента деятельности работников раскрыта в позиционировании человека к профессиональной, экономической, политической и социокультурной динамике процессов общественного развития [3].

И здесь выскажем положение, что без развития мотивации работников затруднительно говорить о рациональном, либо результативном взаимодействии персонала предприятий в решении производственных задач. Обратим внимание на то, что Б.З.Мильнер вернувшись после работы в США, сформулировал систему взаимосвязанных управленческих действий по развитию мотивации персонала предприятий, включающие:

– программы профессионального развития рабочей силы;

– программы, предполагающие большее вовлечение трудящихся в управление производством (*participative management*): создание автономных бригад, функционирование «кружков качества» организация смешанных комитетов с участием представителей администрации и рабочих и т.п.;

– программы, призванные реконструировать сам процесс труда (расширение «горизонтального» и «вертикального» набора обязанностей, производственная ротация работников, групповая сборка и т.д.);

– методы материального стимулирования (планы группового стимулирования, участие рабочих в прибылях, во владении акциями и т.п.);

– нетрадиционные формы организации рабочего времени (подвижный график рабочего времени, график неполного рабочего дня и т.п.) [6].

Одновременно отметим, что включенное наблюдение за деятельностью крупных промышленных предприятий и контент-анализ, проведенный автором в течение последних 15 лет показывает, что до настоящего времени слабо учитываются в мотивационном механизме персонала потребности работников, такие как: потребность в труде; потребность в развитии умственных и физических способностей; потребность в творческой деятельности в коллективе, в социальных контактах при кооперации, в социальной защищенности; потребность в материальном обеспечении; потребность в социальной интеграции через процесс труда (например: кружки качества, инновационные центры, соревнования).

Включенность работников в созидательную деятельность предприятий, их взаимодействие с другими работниками, выполняющими разнотипные виды работ, во многом, как мы подчеркивали, обеспечивается такими специфическими факторами, как: преемственность, соответствие, согласованность, рациональность, коммуникативная зрелость работника.

Здесь же заметим, что взаимодействие работников определяется формируемой системой связей: вертикальные, разделяемые, в свою очередь на нисходящие - направленные «сверху вниз» (от руководителей к подчиненным - приказы, распоряжения, указания и т.д.) и восходящие - направленные «снизу вверх» (от подчиненных к руководителям - отчеты, заявления, жалобы, предложения и т.д.), и горизонтальные -

осуществляемые между членами трудового коллектива, равными по своему служебному положению. Данную систему связей работников в системе управления предприятием можно описать следующим образом: совокупность горизонтальных и вертикальных связей образует «пирамиду коммуникаций», на вершине которой находится руководитель наивысшего (в данной организации) ранга, а в основании - рядовые работники, не имеющие подчиненных. В зависимости от количества управленческих уровней выделяются «высокие» или «плоские» пирамиды взаимодействия работников.

Как следствие, индикатором взаимодействия работников предприятий является их поведение в конкретной производственной среде.

Рассмотрим поведение работников предприятий через призму стремления к повышению квалификации, переходу к более сложному труду, росту творческой активности в работе, участию в формировании управленческих решений, использованию интеллектуальных и профессиональных возможностей. И сразу заметим, что в последние годы материальное положение работников улучшилось у 3,0%, ухудшилось у 17,0% и не изменилось у 65,0%, а 15,0% в этой оценке так и не определились.

К социальной компоненте мотивации производственного поведения работников относится чувство боязни потерять свою работу (один из показателей социальной тревожности). Этот признак присутствует почти у 42,0% работников, в том числе в возрасте 20-25 лет - 24,7%; 25-30 лет - 29,8% и свыше 60 лет - 49,9%. Причем, бояться потерять работу на предприятии в большей мере те респонденты, чей социальный статус в системе производства уменьшился (82,3%). То есть изменение социального статуса повышает общую тревожность, даже в том случае, если реальной угрозы нет.

При изучении идеологии поведения выяснилось, что респонденты по-разному оценивают деятельность администрации предприятий по улучшению материального положения работников. Только 5,8% оценивают эти действия весьма положительно; 15,8% скорее положительно, чем отрицательно; и 55,7% отмечают отсутствие в деятельности администрации признаков заботы о материальном положении работников. То есть, общий фон идеологических отношений смещается к отрицанию власти, ее стратегии, заботы о подчиненных, что свидетельствует, с одной стороны, о пессимизме и чувстве упадка, заброшенности с другой, о низком статусе власти, и порождает агрессивные или депрессивно окрашенные отношения, снижающие мотивацию деятельности, провоцирующие замкнутость, отчуждение, подражание неадекватным формам поведения. Так, сторонниками быстрой и решительной радикальной экономической реформы считают себя 17,7% респондентов. Более сдержанными позициями обладают 28,9% респондентов. О постепенности экономических преобразований думают 54,5% работников, а противниками реформ являются менее 12,0% респондентов.

Идеологические компоненты мотивации производственного поведения во многом определяют позиции работников предприятий при оценке возможных ожиданий изменений в сфере производственной деятельности. В частности, только 2,8% респондентов уверены, что положение предприятия упрочится; будет стабильным - 8,7%. Будет ухудшаться, но временно - 51,4%, будет резко ухудшаться - 27,7% респондентов.

Оценки некоторых экономических, социальных и идеологических мотиваций производственного поведения работников позволяют установить основные ориентации их производственного поведения. Так, около 22,4% респондентов предполагают найти работу по совместительству; желали бы уехать на заработки за границу - 0,8%; сменить работу на другую - 34,5%; сменить профиль деятельности - 17,7%. Из числа респондентов, которые хотят сменить работу, готовы к более напряженной и с риском работе, но с высоким заработком - 42,1%. О спокойной работе, достаточно стабильной, но с гарантией стабильной занятости связывают свое поведение 32,4% респондентов.

При предложении сменить работу с повышением заработной платы на 2,5 3 тысячи рублей, готовность выражает только 20% работников, а «преданность» своему предприятию работники оценивают повышением заработной платы в 5-7% ежегодно.

Быстро развивающееся предприятие на основе новых инновационных технологий становится первопричиной перехода большинства работников к более сложному труду [7] и формированию инновационного поведения.

Инновационное поведение – реакция работников на организационно-экономические и технологические нововведения в организации. В основе данных реакций лежат психологические барьеры к нововведениям, проявляющиеся в сознании и поведении работников.

Мотивы сопротивления работников нововведениям:

- вынуждены рисковать, а это противоречит их натуре;
- чувствуют, что в результате изменений могут оказаться лишними;
- чувствуют неспособность выполнять новую роль;
- чувствуют, что потеряют лицо в глазах руководителя;
- не способны или не желают учиться.

Мотивации готовности рабочего к более сложному труду имеют различную природу. Ими могут выступать и материальная заинтересованность, и осознание объективной необходимости повысить сложность труда в условиях ликвидации или реорганизации рабочего места, и желание самоутвердиться через содержание своего труда и др. Но, инертность сознания, скрытые мотивации и другие факторы могут провоцировать сопротивление инновациям. Рассмотрим стадии перехода работника от исполнительности к сопротивлению:

- отрицание и недоверие как неуверенность в себе;
- злость и поиск виновных в собственных бедах;
- выгадывание времени и диагностика ситуации;
- отступление на другие позиции;
- осознание реальности и подготовка новой программы;
- реализация программы и изменение поведения.

Данные направления мотивации были изучены через призму профессионально-квалификационной и половозрастной структуры рабочих.

С целью изучения и анализа данных характеристик поведения работников на предприятиях нами проведен специальный социологический опрос (N 522). В результате проведенного исследования установлено, что 3,6% рабочих обладают более высокой квалификацией, чем им это требуется на предприятии. В основном к этой категории рабочих относятся те, кто имеет высшее инженерное или среднее специальное образование. Квалификацией, не на много выше, чем та, что обусловлена уровнем техники и технологии обладают 16,1% рабочих. По мнению 69,6% респондентов их квалификация соответствует выполняемой работе и квалификация ниже необходимого уровня у 7,7% респондентов.

При анализе уровня квалификации рабочих нельзя ограничиваться только количественными характеристиками, нужно оценить и качество квалификации.

На основании опроса рабочих 53,0% не совмещают профессии; 31,0% совмещают две профессии и 11,3% более трех профессий. Причем квалификация рабочих по основной профессии незначительно отличается от совмещаемой профессии.

На формирование количественных и качественных характеристик квалификации рабочих оказывают непосредственное влияние и уровень общего и специального образования, возраст рабочих и пол. Если проанализировать возрастные характеристики рабочих, то высшей квалификацией обладают те, чей возраст находится в пределах 35/45 лет, а затем - 30-35 лет.

В возрастных группах от 18 до 25 лет находится менее 7,0% рабочих, возрастной период от 46 до 55 лет представлен 42,0%, от 56 до 65 - 24,0% рабочих. Средний же возраст рабочих анализируемых предприятий составляет 46 лет. Следовательно, без обновления состава работающих за счет привлечения новых квалифицированных работников может уже в ближайшее время наблюдаться снижение трудового потенциала рабочих по признаку их квалификации.

Среди опрошенных рабочих работают по полученной ранее специальности только 68,8%. 80,2% респондентов имеют среднее и неполное среднее образование непрофильное для данного предприятия. Заметим также, что те работники, которые не прошли обучения непосредственно на производстве, а окончили профессионально-техническое училище, имеют уровень квалификации в среднем на 0,5 тарифного разряда. Рабочие, обучавшиеся на курсах целевого назначения или в учебно-производственном комбинате, обладают квалификацией разрядом в 1,5 раза выше среднего по предприятию. То есть, обучение на предприятии субъективно влияет на мотивацию и усиливает работоспособность. С другой стороны, эта же ситуация повышает социальный статус работника в глазах других, так как позволяет увидеть его «в деле».

Влияние пола на установку на выполнение более сложного труда у рабочих по данным нашего опроса более ощутимо, чем влияние возраста. Если 2/3 мужчин согласны на более сложный труд, то у женщин отношение к вопросам повышения своей квалификации иное. Лишь немногим более их трети (а именно 39,0%) входит в первую группу и треть (33,0%) - во вторую группу, можно добавить и другие показатели меньшей заинтересованности женщин в этом вопросе. Оценивая возможности повышения квалификации на своем предприятии 19,0% опрошенных мужчин и 31,0% женщин ответили, что этот вопрос к ним не относится.

Для правильного понимания причин этих различий следует учитывать разницу в уровне квалификации рабочих и работниц. Так, более половины мужчин и только 17,0% женщин обладают V и VI тарифными разрядами. Пятая часть всех женщин, и 3,0% мужчин выполняют работу без разряда. Если у мужчин средний тарифный разряд равен 4,4 то у женщин - 2,9. Отчасти это происходит потому, что у женщин уровень притязаний на более сложный труд несколько ниже. Существует, однако, и самостоятельное влияние пола, которое можно выявить сопоставлением стремления к более сложному труду рабочих и работниц, имеющих идентичный тарифный разряд. Среди обладателей III тарифного разряда 71,0% мужчин к 44,0% женщин относятся к I группе, соответственно 8,0% и 26,0% - ко II группе; среди имеющих IV тарифный разряд 67,0% мужчин и 46,0% женщин откосятся к I группе, соответственно 12,0% и 27,05 - ко второй группе.

Самостоятельное влияние пола оказывается, таким-образом, довольно сильным - среди мужчин примерно в полтора раза выше доля желающих ваяться за более сложную работу, и в два-три раза меньше доля отвергающих для себя такую возможность.

Заметим, что работницы, как правило, менее быстро овладевают более сложным трудом и на два - два с половиной раза дольше, чем мужчины трудятся на работах определенного разряда. У мужчин средний стаж на работах без разряда - около трех, у женщин - более восьми лет; на работах I-II разряда - около четырех с половиной и семи лет соответственно; III разряда - более пяти и семи с половиной лет; IV разряда -, восемь и восемь с половиной лет. Иначе соотносится средний стаж на работах высших разрядов: V (у мужчин - более одиннадцати, у женщин - более девяти и у VI (соответственно почти четырнадцать и семь с половиной лет).

Чем же объясняется такое различие в динамике освоения сложной производственной деятельности мужчин и женщин с разными разрядами? Ведь не случайно среди работниц V разряда молодые женщины в возрасте до 35 лет составляют 41,0%, а мужчины того же возраста среди рабочих V разряда - только 28,0%. Приведенные данные могут свидетельствовать о тендерных особенностях мотивации мужчин и женщин. При низком уровне мотивации женщины приспосабливаются к новым условиям деятельности фактически в два раза медленнее, чем мужчины, с тем же уровнем мотивации. При низкой мотивации женщины в тех же условиях сложнее ориентируются в процессе производства, и у них ярче выражено стремление к конформности, застою, а соответственно и к понижению уровня притязаний. Это связано с принятием традиционной социальной роли женщиной с низкой мотивацией: от жены, матери, хранительницы очага не требуется производственных успехов.

При среднем и выше среднего уровня мотивации у мужчин и женщин, приспособляемость женщин фактически удваивается по сравнению с приспособляемостью мужчин к новым условиям. Вероятно, это можно объяснить большей эмоциональностью женщин: интерес освоения нового, в совокупности с природной выносливостью создают мощный энергетический ресурс, называемый в экономической литературе «человеческий фактор».

Учитывая то обстоятельство, что одни и те же тарифные разряды у разных профессий не совсем совпадают по сложности труда, воспользуемся дополнительным показателем - уровнем профессиональной подготовки, необходимым для успешной работы на данном рабочем месте. И опять оказывается, что выполняющие более сложный труд стремятся к более сложному труду сильнее, чем выполняющие более простой: в группе рабочих, не проявляющих желание заняться более сложной работой, более половины их заняты в настоящее время на работах, на которых не требуется обучения; в группе желающих выполнять более сложный труд четверть рабочих занята на рабочих местах, требующих специальной подготовки.

Эту закономерность, заключающуюся в том, что более высокий уровень мастерства сам по себе дает толчок к еще большему совершенствованию этого мастерства, мы рассматриваем как самостоятельный фактор мотивации рабочих по переходу к более сложному труду. Третья часть всех работниц в низких разрядах, и почти половина в более высоких, согласны повысить квалификацию и перейти к более сложному труду. Возможно, эта доля возрастет, если при организации переподготовки и повышения квалификации работниц, вообще при организации их труда учитывать большую загруженность женщин домашним хозяйством. Но, в сущности, готовить к неизбежным переменам в содержании труда следует и тех работников, которые хотели бы, чтобы все оставалось без изменений. На самых квалифицированных работах почти половина работниц не желают усложнения своего труда. Но именно их рабочие места и должны подвергнуться наибольшим переменам, ставя работниц перед необходимостью переквалификации.

Разумеется, эта самостоятельная проблема - нежелание значительной части рабочих низких разрядов повышать квалификацию. Но она, если можно так выразиться, лишь «отрицательная часть» общей, достаточно обнадеживающей тенденции: чем выше разряд выполняемой работы, выше квалификация рабочего, тем сильнее желание взяться за более сложную работу. Среди выполняющих работу без разряда согласны на более сложную работу 37,0% рабочих, I-II разряда – 45, начиная с III разряда доля согласных на более сложный труд начинает превышать 60% рабочих этих квалификационных групп.

Проведенное исследование позволило выявить связь между стажем работы по определенному разряду и желанием перейти к более сложному труду. Так, чем больше рабочие работают по данному разряду, тем меньше среди них доля желающих перейти к труду большей сложности. Однако при анализе материалов опроса выяснилось, что не существует «переломного года», общего для работников всех квалификационных уровней: среди тех, кто работает на работах без тарифного разряда менее четырех лет, половина рабочих согласна на более сложный труд, среди тех, кто работает дальше - только чуть более четверти. На работах разряда, с которого вообще начинается резкое возрастание интереса к повышению квалификации, все-таки сильнее стремятся к более сложному труду те, у кого стаж по этому разряду менее 5-ти лет (65,0% относятся к 1 группе), а среди тех, у кого стаж больше, лишь половина согласна перейти к более сложному труду. С этой точки зрения было бы разумным стараться удовлетворить стремление рабочего к профессиональному росту как можно скорее, насколько это позволяет его собственное мастерство и потребности производства. У женщин примерно три года после получения нового тарифного разряда проходит процесс адаптации к новому уровню сложности труда. В этот период 42,0% работниц готовы взяться за более сложный труд, а после трех лет работы - более половины. Но если пребывание на прежнем квалификационном уровне затягивается

на срок свыше 5 лет, то доля заинтересованности в сложном труде снижается до 37,0%, а после 10 лет - до 31,0%.

Мужчины, получив новый разряд, сразу же высказывают притязания на более сложный труд. Самая высокая доля желающих усложнить свой труд (почти 3/4) - именно в группе работающих по данному разряду менее 4 лет. Далее - у работающих от 4 до 7 лет - незначительное снижение доли имеющих установку на более сложный труд, от 7 до 10 лет - незначительное увеличение, после 10 лет работы по данному стажу, - некоторое снижение, после 20 лет - повторное снижение. Но наименьшая доля высказывающих согласие на более сложный труд у мужчин (после 20 лет работы по разряду), равная 53,0% превышает аналогичный показатель у женщин, равный 51,0%, который они имеют в самый благоприятный (3-5 лет работы по разряду) период. То есть здесь мы опять сталкиваемся с тендерными различиями: вероятно, социально женщины-работницы ориентированы более на второстепенные роли, им свойственен некоторый конформизм, с одной стороны, в силу внутрисемейной нагрузки, а с другой культурологических особенностей нашего общества: традиций, воспитания, отношений и установок.

Думается, в условиях интенсивного обновления - производственного аппарата увязать темпы этих двух процессов будет легче. Но и в данном вопросе к рабочим необходим дифференцированный подход, в частности, учет специфики освоения с новыми задачами представителей разных полов.

Усложнение труда на предприятии вследствие внедрения достижений научно-технического прогресса может осуществляться, как уже говорилось, как в форме возрастания среднего тарифного разряда работ в рамках прежних рабочих профессий, так и в форме замены профессий не- и малоквалифицированного труда профессиями среднего и высококвалифицированного труда. Надо отметить, что у мужчин-рабочих сильнее выражена установка на повышение тарифного разряда в рамках прежней профессии. Среди стремящихся повысить сложность своего труда по мере увеличения тарифного разряда возрастает доля тех, кто при этом желал бы сохранить свою специальность (без разряда - 60,0%, I-II - 68,0%, III - разряд - 69,0%, IV разряд - 19,0%, V разряд - 83,0%, VI разряд - 92,0%).

Приходится признать, что часть рабочих желает, в известном смысле, невыполнимого, так как они достигли уже верхних пределов сложности труда в рамках своей специальности. К тому же внедрение рыночных отношений приводит, как правило, к сокращению потребности в рабочих некоторых специальностей. Поэтому каждый трудовой коллектив должен прогнозировать изменение своего профессионально-квалификационного состава и готовиться к нему заранее. В частности, имеет смысл заблаговременно переориентировать часть рабочих более низкой квалификации на переподготовку по другой профессии (у рабочих в возрасте до 35 лет образовательный уровень является предпосылкой возможности ее освоения), стараясь, по возможности, оставить на прежних рабочих местах рабочих более высокой квалификации и старших возрастов, для которых отрыв от специальности связан с большими издержками.

Установка на выполнение более сложного труда у рабочего во многом зависит от того, труд какого содержания он выполняет в настоящее время.

По-разному относятся к перспективам повышения сложности своего труда представители укрупненных групп профессий. Так, среди рабочих, занимающихся ремонтом и наладкой оборудования имеют установку на выполнение более сложного труда 72,0% рабочих, среди занимающихся обработкой сырья, заготовкой деталей, инструмента - 70,0%, среди занятых сборкой, монтажом блоков и изделий - 66,0%. В других функциональных группах, а именно занятых: технологическим контролем, отбраковкой, хранением инструмента, заготовок, деталей, готовой продукции, их учетом, приемом, выдачей; обеспечением эксплуатации сантехнических, электро- и тепловых сетей или оборудования; транспортировкой, упаковкой, складированием сырья, заготовок или готовой продукции доля рабочих, выразивших согласие в ближайшие годы перейти к

выполнению более сложной работы, составляет от 59,0% до 25,0%, то есть установка на более сложный труд выражена более слабо.

Также следует отметить, что на повышение сложности труда решительнее идут рабочие, совмещающие профессии и специальности. Среди рабочих, не совмещающих специальности, на более сложную работу согласны 55,0% не согласны 22,0%. Среди совмещающих 2 профессии (специальности) согласны 70,0% и среди совмещающих 3 профессии - 71,0%, не согласны соответственно 12,0% и 11,0%.

Разумеется, существование общих тенденций, обусловленных профессией, квалификацией, полом, возрастом, не отменяет роль индивидуальных особенностей людей. Решение рабочего - браться или не браться за более сложный труд - зависит от того, какими способностями наделен рабочий и как он сам их оценивает.

Исследование показывает, что среди претендующих на более сложную работу, как правило, больше неудовлетворенных использованием своего потенциала. Так, среди рабочих имеющих установку на более сложный труд, уверены, что их знания, способности, опыт, энергия, не используется полностью на уровне IV разряда - 14,0%, разряда - 11,0%, VI разряда - 10,0%, среди рабочих не согласных взяться за более сложный труд, соответственно - 4,0%, 13,0%, 3,0%. Но недовольство рабочего тем, как используется его потенциал, как видно на примере V разряда, отнюдь не всегда подталкивает его искать лучшего использования его потенциала на новом уровне. То, что это главный стимул, доказывает и тот факт, что в группе тяготеющих установку на более сложный труд доля недовольных использованием своего потенциала от разряда к разряду уменьшается, а доля желающих взяться за более сложный труд (среда всех рабочих), как указано выше, возрастает.

К тому же человек может недооценивать или переоценивать свой трудовой потенциал, но его реальная величина вне зависимости от самооценки, возможно, повлияет на его решение относительно перехода к более сложной работе. Вне зависимости от оценки своих знаний, способностей, опыта, энергии, большинства рабочих принимает решение о переходе к более сложной работе с сознанием того, что это потребует от него дополнительных усилий для повышения квалификации.

Экономические и организационные изменения в деятельности крупных промышленных предприятий существенно влияют на оценку и переоценку трудового потенциала персонала. Так, 98,0% рабочих поверхностно знакомы с вопросами приватизации - государственной собственности; знакомы с основными положениями, но некоторые вопросы не ясны - 0,3%. Основная масса работников (92,0%) считают, что процессы разгосударствления и приватизации происходят не в их интересах.

Проведенная социальная диагностика отношения работников к различного рода нововведениям в деятельности предприятий показала, что большинство рабочих не хочет принимать новый порядок (44,5%), готовы каким-либо образом рисковать только чуть более 30%, остальные не выразили или не имеют собственного мнения. При этом ждут улучшения материального положения и возможности чувствовать себя хозяином более половины респондентов.

Все это свидетельствует о социальной незрелости и экономической неграмотности работников, что исключает на сегодняшний день их участие в управлении предприятием без дополнительной подготовки: специального обучения, дополнительной информационной работы, разъяснительных мероприятий и пр. Тем самым, абсолютное большинство рабочих не разбирается ни в одном из ключевых вопросов рыночной экономики и их реакции на нововведения могут быть абсолютно непредсказуемыми. С другой стороны, данные вопросы раскрывают глобальное противоречие между социальным статусом, на который субъект претендует (чувство хозяина, творческая работа, инициатива), и ролью, которая могла бы соответствовать этому статусу (хочу, чтобы все осталось по-прежнему). Но и, пожалуй, самое существенное в оценке возможностей взаимодействия работников в производственной деятельности предприятий:

– не располагают дополнительным резервом роста физической нагрузки - 44,0%;



- не имеют возможности увеличивать темп работы - 25,0%;
- не смогут увеличить умственное напряжение - 17,0%;
- считают вообще любое напряжение в работе невозможным - 14,0%.

Из приведенных данных видно, что по самооценкам рабочих низкий показатель трудового потенциал соотносится с физической нагрузкой, затем с увеличением темпов работы, умственного и нервного напряжения. Это свидетельствует об информационном голоде, при сверх-нагрузках на здоровье. Данная ситуация способствует усилению таких отрицательных тенденций, как ухудшение здоровья и повышенный травматизм (работа на износ) при общем снижении интеллектуальных способностей. Показатель напряженности и темпа работы свидетельствует о непродуманном планировании деятельности на государственных предприятиях: нарушение темпа труда и отдыха, недостаточной рекреационной работы при завышенных плановых нормах выработки.

Такая картина подтверждает данные социальной статистики о сверх-смертности населения работоспособного возраста и тенденции усиления алкоголизма данной категории граждан, так как налицо дисбаланс мотивационно-поведенческого и физиологического (трудового, физического) потенциала работника.

По экспертным оценкам (N 122: 11 докторов и кандидатов наук трёх высших учебных заведений Санкт-Петербурга; 4 руководителя крупных промышленных предприятий; 47 начальников цехов, участков и отделов, 39 инженерно-технических работников) - полученных эмпирическим путем данные о состоянии возможностей взаимодействия работников крупных промышленных предприятий в решении поставленных задач, по сути, ограничивают действие фактора преемственности (84%); свидетельствуют о низком уровне соответствия профессионально-квалификационного потенциала современным требованиям развития предприятий (55%); усиливают рассогласованность взаимодействия работников из-за значительных различий интересов, предпочтений, готовности к преобразованиям (52%); снижают уровень рациональности не только управленческих решений, но и конкретных производственных действий работников (47%); исключают возможные профессиональные и межпрофессиональные коммуникации работников в процессе производственной деятельности (42%).

Полученные данные о содержании и характере взаимодействия работников крупных промышленных предприятий не ограничиваются внутренними специфическими факторами, а предполагают и оценку внешней среды функционирования предприятий.

#### Литература

1. Вагнер А. / Wagner A. Nasse A. Lehrbuch der Politischen Okonomie. Bd. I, 2 Aufe. -Leipzig, 1879
2. Вебер М. Основные социологические понятия /Пер. А. Филиппова //Социологическое обозрение, Т.7, №2, 2008, с.90
3. Вельмисова Д.В. Ценностно-мотивационные смыслы работников финансово-кредитной сферы в контексте модернизации общественных отношений /Под ред. В.К. Потемкина. – СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2019, с.53-54
4. Маршал А. Принципы политической экономии. Т.1 – М.: Прогресс, 1983, с.83
5. Милль Дж.С. Основы политической экономии. Т. 1. - М . Прогресс, 1980, с, 49.
6. Мильнер Б.З. Реформы управления и управление реформами - М. ЮРАМ. 1994. - Ч.1. - с.245
7. Потемкин В.К. Инновационный менеджмент персонала предприятий: принципы, методы, результаты. СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2016. - 387
8. Потемкин В.К. Социальные проблемы человекоориентированного управления предприятиями и организациями. СПб.: Изд-во «Инфо-Да», 2021. – 320 с.
9. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. – М.: Соц.Эк.Гиз, 1962, с.253
10. Тарасов А.Ю. Факторы, детерминирующие процесс взаимодействия руководителей и персонала крупных промышленных предприятий: диссертация ... кандидата социологических наук : 22.00.08. Санкт-Петербург, 2014.
11. Эмилио Бетти и герменевтика как основная методика науки о духе. В кн.:Дж.Реале и Д.Антисери. Западная философия от истоков до наших дней. Т.4. От романтизма до наших дней. ТОО ТК Петрополис», СПб.: 1997, с.432-435