

Секция «Социально-демографическая ситуация в современной России»

Социальное самочувствие заводских рабочих в провинциальном городе (на материалах глубинного интервью)

Научный руководитель – Кузеванова Ангелина Леонидовна

Ситникова Наталья Андреевна

Студент (бакалавр)

Волгоградский институт управления - филиал Российской Академии народного хозяйства и государственной службы при президенте Российской Федерации, Волгоград, Россия

E-mail: n.a.sitnikova@yandex.ru

Социальное самочувствие в литературе анализируется по внутриличностным показателям субъекта, то есть по тому, удастся ли субъекту в трансформирующемся обществе реализовать свои жизненные стратегии и удовлетворить свои потребности. Такую точку зрения высказывает В. Я. Шклярчук, определяя социальное самочувствие как «интегральную характеристику реализации жизненной стратегии личности, которая отражает соотношение между уровнем притязания и степенью удовлетворенностей субъекта» [1].

С целью исследования социального самочувствия рабочих в современном производственном коллективе, нами были проведены 20 глубинных интервью с работниками разных структурных подразделений трудящихся на крупном промышленном предприятии г. Волгограда АО «Каустик». Это предприятие является одним из российских лидеров химической промышленности. Состав респондентов по возрасту в целом отражает эту ситуацию: в АО «Каустик» средний возраст - 52 года, общие возрастные рамки от 23 до 70 лет. Производственный персонал АО включает до 35% пенсионеров и тех, кто в ближайшее время ими окажутся.

В ходе глубинного интервью из 20 опрошенных респондентов, 15 оказались женатыми, 2 - в разводе, 3 - не женаты, но стремящиеся создать семью. Большая часть опрошенных имеет высшее либо средне специальное образование.

Важнейшими показателями социального самочувствия рабочих, безусловно, являются удовлетворенность работой на предприятии и удовлетворенностью жизнью в целом. В ходе проведенного анализа, респонденты отметили, что несмотря на довольно сложный характер работы, своей работой они вполне удовлетворены и условия труда являются для них приемлемыми: *«В мои обязанности входит поддержание в рабочем состоянии систем контроля и автоматизации на производственном объекте. Работаю здесь уже 4 года. Условия труда для меня являются приемлемыми, график обычный - 5 дней трудимся, 2 дня отдыхаем. Степень престижности оценить не могу, ибо оцениваю свою работу по полезности» (слесарь контрольно-измерительных приборов и автоматизации, 33 года)*

Оценка социально-психологического климата на предприятии оказалась противоречивой. В среднем за исследуемый период половина опрошенных работников считают климат в коллективе благоприятным. У другой половины коллектива другое мнение: *«Ранее был высокий авторитет службы. Сейчас руководитель уронил статус службы. Морально-го стимулирования нет. Климат жесткий. . . Ключ ближнего, плюй на нижнего!... при условии работы в команде нет сплоченности. Нет развития личности, так как нет развития личностного роста руководителей» (ведущий инженер отдела охраны труда, 42 года)*.

Люди старшего возраста удовлетворены своим материальным положением больше, чем остальные. *«Лично мне уже не нужны эти походы в кино, рестораны, кафе. . . это молодым все нужно, а нам денег на жизнь и обычные потребности хватает. Мы с мужем*

редко куда-то путешествуем, потому что возраст уже не тот, слишком привязаны к дому» (начальник отдела по работе с персоналом, 65 лет). Некоторые ищут дополнительные заработки: «Сразу после окончания рабочего дня на заводе я прямиком направляюсь в автосервис. Там я подрабатываю. А куда деваться? Деньги всегда нужны». (слесарь, 37 лет).

Социальный пакет является важным аспектом социальной политики организации. Социальная политика на предприятии является одним из способов дополнительного стимулирования работников, что существенно повышает лояльность персонала, если организация предлагает к зарплате различные социальные бонусы [2]. От ее эффективности зависит социально-психологическая атмосфера и массовые настроения: *«Гарантии только по дополнительной медицинской страховке. Коллективный договор обещает не большие расхождения с российским законодательством. . . Социальная защищенность наступит при выходе на пенсию, когда становишься никому не нужным и ни от кого не зависимым. (старший мастер контрольно-измерительных приборов и автоматизации, 44 года).*

В современных российских условиях зависимость профсоюзных организаций выгодна руководителям предприятий, так как решать острые конфликтные вопросы легче с представителями работников в лице профсоюза в рамках соцпартнерства, на основе закона, чем напрямую с работниками. Вот как оценивает работу профсоюзной организации один из респондентов: *«Оценивая работу профсоюзной организации. . . единственное, что могу сказать, я убеждён в том, что профсоюзные организации у нас абсолютно атрофированы и бесполезны, как бы это не было прискорбно».*

Долгое время удовлетворенность жизнью воспринималась как хотя и важный, но в целом второстепенный индикатор социально-экономического развития общества.

К факторам удовлетворенности жизни в целом были включены социальные характеристики рабочих, их жизненные ценности, оценки своего морального состояния.. *«Самая важная и главная ценность в моей жизни -это мои дети. Хочу, чтобы у них в жизни все сложилось. Если у них все будет замечательно - значит, и я тоже буду счастлив» (заместитель начальника по ремонту, 57 лет)* Главные жизненные ценности для всех возрастных демографических групп, связываются с устойчивым материальным положением, крепким здоровьем, желанием иметь свой дом, благополучие в семье. *«Сейчас мне 23 года, В скором времени хочу построить семью и возможно купить дом»* - поделился с нами один из респондентов. *«Целью для меня сейчас является найти душевное равновесие и моральное удовлетворение в жизни, если нет финансового, то хоть душевное. Замужем 3 раза и безумно счастлива. Очень люблю отдых на природе, рыбалку, и проводить время с семьей, особенно на праздниках» (начальник отдела технического контроля, 53 года).*

Таким образом, по результатам интервьюирования, можно сделать следующие выводы. Степень идентификации работников с предприятием находится на среднем уровне и зависит от стажа. Между трудовой сферой и уровнем социального самочувствия человека существует прямая зависимость: рост одних факторов вызывает соответствующее изменений других. Учитывая специфику изучаемого объекта, предприятия изначально является сложной детерминированной функциональной системой.

Источники и литература

- 1) 1. Темницкий, А.Л. Справедливость в оплате труда как ценностная ориентация и фактор трудовой мотивации / А.Л. Темницкий // Социс – 2005. – №5.
- 2) 2. Шклярук В.Я. Сохранение здоровья как фактора социального самочувствия производственного персонала // Социологические исследования. 2009. № 12. С. 139–141.