

**СОЦИАЛЬНОЕ САМОЧУВСТВИЕ РАБОТНИКОВ ОАО «АВТОВАЗ»  
В УСЛОВИЯХ МОДЕРНИЗАЦИИ ПРЕДПРИЯТИЯ**

© 2014

*Е.В. Желнина*, кандидат социологических наук, доцент*Т.Н. Иванова*, доктор социологических наук, профессор*И.В. Цветкова*, доктор философских наук, профессор*Тольяттинский государственный университет, Тольятти (Россия)*

*Ключевые слова:* социальное управление; модернизация; трудовые ресурсы; социальное самочувствие; работники промышленных предприятий.

*Аннотация:* В статье рассматривается анализ социального самочувствия работников современного крупного промышленного предприятия. В условиях модернизации российского общества возрастает роль управления трудовыми коллективами. Именно поэтому большое значение в процессах организационного управления приобретает хорошее знание и применение руководителями предприятий и коллективов в своей деятельности социально-психологических методов. Посредством этих методов можно оказывать влияние на антропометрические, психофизиологические и социально-психологические особенности работников, на их предпочтения и социальные ориентации, на мотивацию и стимулирование труда, на условия отдыха, профессионального, социального и культурного развития, что, в свою очередь, влияет на социальное самочувствие работников. Авторы научной статьи анализируют результаты, полученные в ходе авторского анкетного опроса, проведенного в 2013–2014 году. Это позволяет изучить тенденции изменения социального самочувствия работников под влиянием модернизации предприятия. От того, насколько психологически комфортно и уверенно чувствуют себя сотрудники на своих рабочих местах, с каким настроением они приходят на рабочее место, во многом зависит эффективность и качество их работы. Статья подготовлена в рамках государственного задания «Работники промышленной и научно-технической сферы в условиях моногорода (на примере социологического анализа городского округа Тольятти)». В рамках проведенного комплексного анализа результаты измерения социального самочувствия работников предприятия были рассмотрены через выделение целого ряда определенных социальных параметров и индикаторов, что и позволило получить объективную оценку социального самочувствия работников исследуемого предприятия. Основным итогом проведенной работы стал вывод, что комплексный управленческий подход подчеркивает значимость социальной среды как фактора, воздействующего на удовлетворенность работников условиями труда и быта.

В условиях модернизации российского общества возрастает роль управления трудовыми коллективами. Поэтому большое значение в процессах управления приобретает хорошее знание и применение руководителями социально-психологических методов. Они позволяют воздействовать на условия жизни людей, их ценностные ориентации и связанные с ними практические действия. Следовательно, при помощи социально-психологических методов можно оказывать влияние на антропометрические, психофизиологические и социально-психологические особенности работников, на их предпочтения и социальные ориентации, на мотивацию и стимулирование труда, на условия отдыха, профессионального, социального и культурного развития [1, с. 67–79; 2, с. 128; 3, с. 208]. Все перечисленные факторы влияют на социальное самочувствие работников. От того, насколько психологически комфортно и уверенно чувствуют себя сотрудники на своих рабочих местах, с каким настроением они приходят на рабочее место, во многом зависит эффективность и качество их работы.

По мнению Е.Н. Бочкановой, социальное самочувствие можно определить как «относительно устойчивую эмоциональную реакцию субъекта на воздействие социальной среды и условий его жизнедеятельности». Оно «выступает результатом осознания и переживания человеком смысла и значимости различных сторон жизни», «вырастает из непосредственных условий бытия человека, определяющих степень удовлетворения его многообразных потребностей, возможностей развёртывания индивидуальной жизни, самоутверждения и самореализации» [4, с. 30].

Такой подход подчеркивает значимость воздействия социальной среды как фактора, воздействующего на удовлетворенность работников условиями труда и быта. В рамках комплексного анализа результаты измерения социального самочувствия работников предприятия рассматриваются нами через выделение следующих социальных параметров и индикаторов:

1. Отношение к предприятию, к его достижениям, степень лояльности сотрудников к организации. Индикаторами выступают: интерес сотрудников к работе, исполнительность и инициативность, оценка работниками условий труда, социальной политики, работы профсоюза, оценка стабильности компании.

2. Активность участия работников в мероприятиях. Индикаторы: посещение и роль в организации и в проведении мероприятий.

3. Мотивация трудовой деятельности работников. Индикаторы: возможности для самореализации, обучение, меры поощрения работы, социальный пакет

4. Атмосфера в трудовом коллективе. Индикаторы: самооценка отношений работника с членами коллектива и с руководителями.

При анализе социального самочувствия работников ОАО «АВТОВАЗ» были использованы материалы авторского социологического исследования, проведенного Д.А. Бамбуровой, под руководством И.В. Цветковой [5, с. 90–92]. Всего было опрошено 380 сотрудников промышленного предприятия. В зависимости от возраста существенно варьируется структура мотивов трудовой деятельности. И хотя заработок, материальные результаты, содержание труда продолжают оставаться основным мотивом у всех возрастных и социальных

групп опрошенных, тем не менее для каждой возрастной группы характерна своя специфика приоритетов. Поэтому во время исследования методом анкетирования вся выборочная совокупность была разделена на две равные возрастные группы: 18–30 лет и 31–65 лет. Большое значение имеют также тендерные признаки участников опроса, которые были также представлены в равной пропорции.

По уровню квалификации были получены следующие распределения: 82 % респондентов являются квалифицированными рабочими, 9 % – специалистами, 8 % опрошенных – неквалифицированный персонал и 1 % респондентов занимают руководящие должности. 88 % участников опроса оценили свой доход как средний, 11 % отметили, что их доход выше среднего, и лишь один человек имеет материальное положение ниже среднего.

При изучении отношения к работе была выявлена сильная взаимосвязь (коэффициент корреляции 0,9) между стажем и планами по отношению к работе. Чем дольше человек трудится на заводе, тем реже ему приходят мысли о смене работы. Таким образом, больше половины респондентов до 30 лет планируют поменять работу через пару лет, в то время как старшая группа респондентов отметила этот вариант в количестве менее 20 %. Сменили бы работу, если бы была возможность, 32 % всех опрошенных. Среди женщин старше 30 лет этот вариант ответа встречается чаще (43 %).

Чем старше респонденты, тем чаще среди них встречаются респонденты, желающие остаться на своем рабочем месте в дальнейшем. Этот вариант ответа выбрали 56 % мужчин и 28 % женщин. Молодежь значительно реже выражает приверженность к своему месту работы, это нашло выражение только в 7 % анкет.

Собираются менять работу в ближайшее время 7 % опрошенных. Среди девушек этот показатель в два раза больше (13 %). При этом связи между квалификацией сотрудника и его планами в отношении работы не наблюдается. На вопрос «Как вы относитесь к предприятию, на котором работаете?» ответы распределились следующим образом: 35 % опрошенных чувствуют гордость за достижения предприятия, а 65 % респондентов считают, что гордиться особо нечем. При этом мнения старшего поколения распределились в примерно равных пропорциях между гордостью за достижения и «прохладным отношением». У представителей молодого поколения оценка явно сместилась к негативной, поскольку более 70 % считают, что гордиться особо нечем.

Важным при исследовании социального самочувствия является интерес к работе. Лишь 37 % сотрудников относятся к обязанностям заинтересованно, им нравится их работа. Стараются работать хорошо, но не испытывают особой заинтересованности 51 % респондентов. Относятся к работе как к необходимости 11 %. Этот вариант ответа чаще встречается среди мужчин старше 30 лет (24 %). При этом отношение к работе не зависит от специальности человека, но влияет на его решение о смене работы.

56 % респондентов принимают участие во внерабочей жизни трудового коллектива, 44 % участников опроса не участвуют в ней. 27 % сотрудников участвуют в спортивных соревнованиях. Женщины старше 30 лет отмечают этот вариант ответа в полтора раза чаще.

В конференциях и конкурсах участвуют 8 % работников. Молодые мужчины отмечают этот вариант ответа в три раза чаще, чем в среднем по массиву. Столько же (8 %) опрошенных участвуют в работе общественных организаций. Среди женщин до 30 лет заинтересованность в этой деятельности проявляется в 21 % анкет. 3 % респондентов выполняют общественные поручения, и 2 человека являются организатором мероприятий и профсоюзным организатором.

Личная активность респондентов также отражается в частоте посещений мероприятий, проводимых АВТОВАЗом. Частота посещений была изучена при помощи шкалы от 0 до 2. 2 означает «часто»; 1 – «иногда», а 0 – «никогда». Как оказалось, чаще всего люди редко посещают концерты и в основном зрителями являются женщины, об этом говорит индекс 1,19, на основе опроса женщин данный результат стремится к 2. Согласно результатам анкетирования, респонденты редко принимают участие в спортивных соревнованиях (индекс 0,7). Женщины и мужчины в возрасте до 30 лет участвуют в них чаще, чем в среднем по массиву (индексы 0,93 и 0,81 соответственно). Посещение конференций актуально для небольшой части опрошенных (индекс 0,6). Зато на автогонки работники АВТОВАЗа ходят чаще, индекс частоты посещений равен 1,22. В основном это мероприятие привлекает молодежь, особенно мужчин до 30 лет (индекс 2,62). Автосалоны и выставки вызывают у персонала большой интерес (индексы 1,03 и 1,09), посещают их чаще молодые люди моложе 30 лет (2,56 и 2,6). Помимо вышеперечисленного АВТОВАЗ проводит различные конкурсы, но участие в них не вызывает особого интереса у работников.

Самореализация оказывает большое влияние на социальное самочувствие работника, именно поэтому респондентам был задан вопрос об оценке возможностей самореализации ОАО «АВТОВАЗ». Выяснилось, что у мужчин этих возможностей на данном предприятии больше, чем у женщин. Об этом свидетельствуют результаты опроса, согласно которому 73 % положительно отвечают на вопрос, но отмечают, что возможностей для самореализации не так много, как хотелось бы, и всего 30 % женщин выбрали подобный вариант ответа. При этом, если судить по результатам анкетирования, у женщин до 30 лет возможностей для самореализации больше, чем у тех, кому за 30 лет. Полное отсутствие таких возможностей отметили 70 % женщин и 26 % мужчин. И всего 1% респондентов считает, что данное предприятие открывает большие возможности для профессиональной и личностной самореализации.

Для успешной работы любой организации необходимым условием становится профессиональное развитие сотрудников, совершенствование их профессиональных навыков. В результате исследования стало известно, что 42 % опрошенных заводчан уже повышали квалификацию, половина опрошенных отметили, что предприятие предоставляет обучение, но их пока на него не направляли. Лишь 2 % отметили отсутствие предоставления повышения квалификации и 7 % затруднились ответить на вопрос. 23 % девушек также затруднились ответить на вопрос.

Не последнюю роль на работоспособность и социальное самочувствие оказывает атмосфера в коллективе. Среди опрошенных 81% отмечают, что у них хоро-

шие отношения с коллегами, они понимают, чего друг от друга хотят, и поэтому редко конфликтуют. 11 % респондентов оценили свои отношения с коллективом как удовлетворительные, у них периодически бывают конфликты с руководителями и коллегами. 2 % участников опроса отметили, что в коллективе много разногласий и ссор. Причем у мужчин конфликты случаются реже, чем у женщин.

Важным фактором социального самочувствия работников выступают отношения с руководителями. Так, 29 % работников ОАО «АВТОВАЗ» отмечают, что их отношения с руководителем хорошие, деловые, основанные на взаимном уважении. У 54 % опрошенных отношения с руководством нейтральные; работники выполняют, что требуют, без особых нареканий. Причем чем старше сотрудник и продолжительнее его стаж работы на предприятии, тем лучше его отношения с руководителем. Но если отношения с руководителями напряженные, то добиться плодотворного сотрудничества будет сложно. Именно такие отношения сложились у 17 % сотрудников.

Удовлетворенность условиями труда также влияет на социальное самочувствие работника. Выяснилось, что наибольшую озабоченность у сотрудников вызывает уровень оплаты труда (100 %). Второе место заняло качество производимой продукции (51 %). Две пятых респондентов выделили условия труда (шум, запах, освещение и т. д.), которые в основном отмечали женщины, и систему поощрений, которую в основном отмечали мужчины. Треть респондентов отметили внедрение новых технологий, систему повышения квалификации. Безопасность труда беспокоит 31 % работников завода. 20 % участников опроса не удовлетворены условиями для карьерного продвижения, этот вариант ответа выбрал каждый четвертый мужчина до 30 лет. 19 % респондентов озабочены проблемой защиты от несправедливости, при этом чем старше люди, тем чаще их заботит этот вопрос. Режим работы волнует 18 % опрошенных. Проблемы во взаимоотношениях с руководителями отметили 16 % заводчан. 11 % респондентов не удовлетворены работой столовой. 10 % участников опроса беспокоят санитарно-гигиенические условия бытовых помещений (состояние туалетов, душевых, мест отдыха и др.) и 8 % сотрудников волнует работа профсоюза. Реже всего опрошенные озабочены вопросами взаимоотношений в коллективе и трудовой дисциплиной.

Меры поощрения играют важную роль при управлении персоналом, от того, насколько эти меры будут актуальны для сотрудников, будет зависеть эффективность их работы [6]. Самым распространенным стимулом являются премии, их получает 81 %, на втором месте – повышение зарплаты, этот вариант отметили 46 % опрошенных, 28 % участников опроса получили скидки на приобретение автомобиля, собранного на данном заводе, 22 % респондентов повышали в должности, 14 % получили почетные грамоты и благодарственные письма, о достижениях 12 % сотрудников писали в корпоративной газете.

Уверенность в завтрашнем дне работников АВТОВАЗа характеризуется следующими показателями: 48 % респондентов уверены в том, что их не уволят и вовремя дадут зарплату [7]. 42 % участников опроса недостаточно уверены в будущем, полагая, что могут быть не-

ожиданные ситуации. 10 % опрошенных утверждают, что работа на заводе не дает им никакой уверенности.

Защитой прав сотрудников ОАО «АВТОВАЗ», отстаиванием их занимается профсоюзная организация. Выяснилось, что 41 % респондентов считают эту организацию бесполезной. Только 16 % участников опроса чувствуют защиту со стороны АВТОВАЗа и пользуются предоставляемыми льготами. 28 % опрошенных не чувствуют защищенность, но пользуются льготами и 15 % чувствуют защищенность, но льготами не пользуются. Чем старше работники, чем больше их стаж, тем больше они понимают важность функционирования профсоюза.

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. От ее эффективности зависит социально-психологическая атмосфера и массовые настроения [8]. Поэтому вопрос удовлетворенности сотрудников ей так важен для нас. Итак, 5 % респондентов полностью удовлетворены социальной политикой АВТОВАЗа, а 37 % участников опроса дают более уклончивый ответ «скорее удовлетворены, чем нет». Пятая часть респондентов выражает отрицательное мнение: 28 % скорее не удовлетворены и 11 % не удовлетворены полностью. 19 % респондентов затруднились ответить на вопрос.

В завершение мы поинтересовались, удовлетворены ли работники управлением предприятием в целом, на что утвердительно получили лишь 1 % ответов, 26 % сказали, что скорее удовлетворены, чем нет, 34 % респондентов отметили «скорее нет, чем да», 28 % полностью не удовлетворены и 11 % затруднились ответить. При этом была выявлена зависимость между удовлетворенностью управлением предприятием и материальным положением семьи работника.

Таким образом, по результатам анкетирования можно сделать следующие выводы. Степень идентификации работников с предприятием находится на среднем уровне и зависит от стажа. Так, чем дольше человек работает на заводе, тем меньше он хочет уволиться. Что касается личной активности заводчан, то она находится на невысоком уровне, также как интерес к работе. Сотрудникам не хватает возможностей для самореализации, несмотря на предоставляемое обучение. Основная мотивация персонала осуществляется за счет материального стимулирования. При этом работники удовлетворены социальной политикой завода, но плохо проинформированы о том, что входит в социальный пакет. Деятельность профсоюза оценивается невысоко. У заводчан присутствует уверенность в стабильности предприятия.

Изучив отношение работников к АВТОВАЗу, можно сделать вывод, что главным преимуществом предприятия является стабильность заработной платы и социальная защита, благодаря чему остаются работать недовольные своим положением люди. Среди достоинств автогиганта были названы льготы, хорошая столовая, официальное трудоустройство, отсутствие требования опыта работы, возможность работать в выходные дни за двойную оплату и наличие профсоюза [9, с. 200]. Недостатком оказалась низкая зарплата, плохое

отношение к рабочим со стороны руководства, отсутствие перспектив карьерного роста, неудовлетворительные экологические условия, монотонность, однообразие труда. Вследствие монотонной однообразной работы у сотрудников теряется интерес к труду, что отражается на качестве производимой продукции. Выяснилось, что для увеличения эффективности труда необходимо повысить зарплату и престиж бренда, оказывать помощь в обучении и продвижении по служебной лестнице.

Такой подход подчеркивает значимость социальной среды как фактора, воздействующего на удовлетворенность работников условиями труда и быта [10, с. 440]. В рамках проведенного комплексного анализа результаты измерения социального самочувствия работников предприятия были рассмотрены через выделение целого ряда определенных социальных параметров и индикаторов, что и позволило получить объективную оценку социального самочувствия работников исследуемого предприятия.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Желнина Е.В. Профессиональная подготовка персонала крупной компании как социальная технология : монография. М.: Спутник+, 2009. 108 с.
2. Желнина Е.В. Ресурсы предприятий в решении социокультурных и экономических проблем моногорода // Вестник Новосибирского государственного университета. Серия: Социально-экономические науки. 2011. Т. 11. № 1. С. 125–128.
3. Иванова Т.Н. Социально-экономические аспекты профессиональных устремлений молодежи (на примере Тольяттинского государственного университета) // Регионология. 2010. № 2. С. 207–212.
4. Бочканова Е.Н. Социальное самочувствие горожан – ориентир муниципальной социальной политики // Известия УрГУ. Серия 3: Общественные науки. 2007. Т. 3. № 5. С. 29–37.
5. Цветкова И.В. Оценка социальной ситуации в моногороде и перспективы его реформирования // Социологические исследования. 2013. № 7. С. 88–94.
6. Методы мотивации рабочих // HR-Portal. Режим доступа: hr-portal.ru/article/metody-motivacii-rabochih (Дата обращения: 19.04.2013 г.).
7. Комаров С. Сегодня заработная плата на АВТОВАЗе составляет 25 тысяч рублей // Город на Волге. Режим доступа: press-volga.ru/2013-01-22/6/ (Дата обращения 09.07.2013 г.).
8. Интервью президента АВТОВАЗа в программе «Большой дозор» // Эхо Москвы. Режим доступа: www.echo.msk.ru/programs/dozor/970798echo (Дата обращения 09.07.2013 г.).
9. Соколова М.Е. Социальное самочувствие персонала как объект социологии управления (на примере организации железнодорожного транспорта) // Вестник СамГУ. 2007. № 3. С. 192–200.
10. Маленков Ю.А. Современный менеджмент. М.: Экономика, 2010. С. 440.

#### SOCIAL WELL-BEING OF EMPLOYEES OF JSC AVTOVAZ IN THE CONDITIONS OF ENTERPRISE MODERNIZATION

© 2014

*E.V. Zhelnina*, Associate Professor of Department «Sociology»  
*T.N. Ivanova*, Professor of Department «Sociology»  
*I.V. Tsvetkova*, Doctor of Philosophy, Professor of Department «Sociology»  
*Tolyatti state university, Tolyatti (Russia)*

*Keywords:* social management; modernization; human resources; social well-being; employees of the industrial enterprises.

*Annotation:* The article analyses social well-being of employees of a modern large industrial enterprise. In the conditions of modernization of the Russian society the role of human resources management increases. Therefore good knowledge and application of social and psychological methods by administration and employees in their activity gain greater importance in different processes of organizational management. By means of these methods it is possible to have impact on anthropometrical, psychophysiological, social and psychological features of employees, on their preferences and social orientations, on motivation and work incentives, on conditions of rest, professional, social and cultural development that, in their turn, influence social well-being of employees. The authors of the article analyze the results received during the authors' questionnaire conducted in 2013–2014. It allows to study tendencies of change in social well-being of employees under the influence of modernization of the enterprise. Efficiency and quality of work closely depends on how psychologically comfortably and confidently the employees feel on their workplaces, with what mood they come to work. The article is prepared within the state order "Personnel of Industrial, Scientific and Technical Spheres in the Conditions of a Monocity (on the example of the Sociological Analysis of the City of Tolyatti)". Within the performed complex analysis the results of measurement of social well-being of employees of the enterprise have been considered through defining a number of certain social parameters and indicators, and that has allowed to receive an objective assessment of social well-being of employees of the analyzed enterprise. The main result of the carried-out work is the conclusion that an integrated administrative approach emphasizes the importance of the social environment as the factor influencing satisfaction of employees with working conditions and life.