

Экономическая социология

© 2001 г.

Н.Л. ЗАХАРОВ

ВОРОВСТВО И ЛЬГОТЫ В СТРУКТУРЕ ТРУДОВОГО ПОВЕДЕНИЯ

ЗАХАРОВ Николай Львович - кандидат философских наук, доцент кафедры менеджмента Ижевского государственного технического университета.

В статье предпринята попытка объяснить феномен воровства на современных предприятиях. В качестве исходной методологической парадигмы выбрана концепция Р. Мертона¹. Она гласит, что каждое действие нейтрально для общества, но будучи включенным в систему социального взаимодействия, в зависимости от занимаемого места в структуре отношений, может приобрести полезный либо вредный характер. Следует полагать, что воровство как негативный или аномичный феномен сконструировано из социальных явлений, нормальных с точки зрения нашего общества. Но в силу того, что они не нашли адекватной формы, приобретают асоциальный характер.

В 1998 г. в Ижевске было проведено социологическое исследование по изучению мотивации труда работников предприятий, результаты которого были частично опубликованы². Однако за кадром остались важные с точки зрения феномена воровства данные, которые будут изложены ниже. В частности, удалось выяснить, что не только величина заработной платы, но и задержки с ее выплатой, не влияют на чувство гордости работника за свое предприятие. Оказывается, работники могут испытывать негативные эмоции по отношению к своему предприятию и получать (регулярно или нет) любую (высокую и низкую) заработную плату, но местный патриотизм от этого не снижается. Более того, ни величина зарплаты, ни ее регулярность не влияют на факты воровства.

Полученные данные позволяют сделать также ряд дополнительных выводов. Во-первых, нет оснований утверждать, что более высокая зарплата является мотивом для смены места работы. Во-вторых, зарплата не является значимым фактором, влияющим на комплексное отношение работника к своему предприятию. Вместе с тем анализ данных выявил прямую зависимость (корреляция $\approx 0,7$) между патриотизмом и количеством льгот: чем больше льгот получали респонденты на своем предприятии, тем чаще проявляли положительные чувства по отношению к нему, и наоборот. Следовательно, чувство признательности зависит от льгот. Кроме того, обнаружена обратная зависимость между "гордостью" и "воровством" (корреляция $\approx -0,6$). Другими словами, где меньше воруют, там больше гордятся своим предприятием. В группе предприятий, где есть льготы, факты воровства зафиксированы в 58% случаев, а на предприятиях без них - в 100%. Следовательно, чем больше льгот, тем реже происходит воровство.

Выявлены три вида льгот, встречающихся чаще других (они оказались значимыми в мотивации смены работы), а именно возможность пользоваться (1) средствами про-

изводства, (2) продукцией предприятия и (3) покупать выпускаемые предприятием товары по льготной цене. На предприятиях, где нет воровства, зафиксировано наличие всех трех льгот. Напротив, на предприятиях, где отмечены факты воровства, данные льготы встречаются редко (один вид льгот встречается в 32% случаев, три - в 9%). Корреляция группировки трех льгот к фактам воровства показала обратную зависимость ($\approx -0,6$). Отсюда вывод: именно эти три вида льгот влияют на устранение воровства. Можно предположить, что льготы связаны с положительным отношением работника к своему предприятию. Общий вывод таков: не зарплата, а льготы, выстроенные определенным образом, влияют на положительное отношение работника к своему предприятию.

Для более глубокого объяснения полученных фактов нами было продолжено исследование методом фокус-группы³, на которой рассмотрены две главные проблемы: что значит гордиться своим предприятием; имеет ли работник моральное право пользоваться продукцией и средствами предприятия. В ходе обсуждения первой было установлено, что гордость за родное предприятие связана с чувством гордости за созданную продукцию и уважением труда работника. Чувство гордости за созданную продукцию⁴ проявляется в желании пользоваться ею и рекламировать ее. Чувство уважения к своему труду работник испытывает тогда, когда работника на предприятии ценят. Это проявляется в том, что "начальство идет навстречу", т.е. оказывает помощь и поддержку, не проявляет излишнюю строгость.

Обсуждение второй проблемы, морального права пользоваться возможностями предприятия, выявило единое мнение работников: "Если мы сами что-то создаем, то имеем право им пользоваться в личных целях". Запрет пользоваться созданными благами - нарушение морального права. Люди считают: чем сложнее охрана предприятия, тем интереснее ее обойти. Моральное право работника зависит от того, как долго, насколько активно и добросовестно он трудился. Чем больше труда вложил работник, тем большим правом он обладает. Нарушением своего морального права люди считают неадекватное вознаграждение: тот, кто меньше вложил труда, не должен получать или зарабатывать больше других. Ученые пришли к выводу: каждый работник может брать от своего предприятия по справедливости - это не воровство, а утверждение морального права.

В целом чувство гордости за предприятие возникает в тех случаях, когда: 1) результаты деятельности предприятия узнаваемы и имеют положительную оценку в общественном мнении; 2) работники предприятия "по справедливости" могут пользоваться возможностями предприятия (продукцией, средствами и т.п.); 3) руководство "справедливо", т.е. начальство готово в известных случаях отступить от правил и пойти навстречу работнику; хороший начальник тот, кто понимает, что нужно подчиненным; умный начальник тот, кто не идет на поводу у подчиненных; хороший и умный начальник тот, кто все понимает и действует справедливо; 4) воровство - это реакция на ущемление чувства гордости. Таким образом, система льгот выполняет две функции: мотивирует работников к трудовой деятельности и снимает аномию - воровство.

Почему не зарплата, а именно льготы являются стимулирующим механизмом? На наш взгляд, справедливость - социальная оценка результата коллективного взаимодействия, а чувство справедливости - способность индивида оценить результаты коллективной деятельности. Удовлетворенное чувство справедливости служит признаком того, что используемый на предприятии механизм управления адекватно учитывает роль каждого работника в общем деле. При этом необходимо учитывать социокультурный контекст. Можно предположить, что алгоритм социального действия российских работников содержит в себе два качества: "импульсивность" и "коллективизм"⁵, которые и определяют характер труда. Русский человек лишен дара формы, как говорил Бердяев⁶, причина чего - импульсивность его природы, спонтанность и незапланированность поступков (действие "на авось"). Известно, что коллектив, основанный на импульсивности, не стабилен. Он естественным образом должен распасться.

Однако импульсивность, будучи основной чертой русского характера, существует уже не одно столетие. Столь длительное время она могла сохраниться, видимо, потому, что уравновешивалась регламентацией, роль которой сводится к пробуждению трудовой активности и выходу из состояния лени (в этом случае регламент действует как принуждение к заданной форме). В целом функция регламентации обеспечивает баланс социальной активности. Вместе с тем регламентация (правила и нормы) принимается человеком только тогда, когда она принимает характер "табу", как-либо освящается, либо институт регламентации имеет достаточно ресурсов для осуществления контроля и принуждения. Таким институтом становится управление, реализованное в иерархической, агрессивной⁷ форме. Бердяев отмечает: "Русские историки объясняют деспотический характер русского государства этой необходимостью оформления огромной, необъятной русской равнины"⁸. Агрессивная регламентация зарождается во взаимодействии индивидов, образующих первичный коллектив⁹.

Импульсивный коллектив может породить из своей среды только импульсивного лидера. Но в таком случае, чтобы управление было возможным, коллектив должен быть терпим к лидеру, лоялен к принятию им импульсивных, "по наитию", решений, а также к его мерам принуждения. Чтобы сохраниться, коллектив культивирует терпимость¹⁰, делегируя лидеру право принятия решения и право принуждения, тем самым наделяя его правом ограничения действий подчиненных, т.е. дает лидеру возможность регламентации коллективной импульсивности. При этом главной целью регламентации является не планирование достижения цели, а понуждение и сдерживание. Российский лидер регламентирует действия коллектива не так, как западный руководитель, который вырабатывает наиболее оптимальные способы действия, структурированные в поэтапное продвижение к определенной и установленной цели. Первый управляет энергией коллектива, методичная регламентация им не принимается. В его поступках "правда"¹¹ главенствует над "правом" ("действовать не по закону, а по понятиям"). Таким образом, правый по сути означает "служащий нормой или указывающий норму для следования"¹². "Правда" ("понятия") строится на "превентивном чувстве коллектива" - на неосознанном стремлении "быть как все". Лидер в своем поведении реализует принцип "будь как все", и, тем самым, его поведение становится оптимальной моделью для членов коллектива (такой лидер - "человек с понятиями"). Таким образом, "правда" персонифицирована в индивиде (тогда как закон для российского индивида - "безликий" методичный регламент). Авторитет лидера строится не на методичном соблюдении норм, а на "ослаблении" членам коллектива, которые сохраняют за собой возможность следовать "неписаному правилу", отступать от законного регламента (отступления от него в русской культуре, возможно, более регулярны, чем сам регламент). Такие отступления оформляются как "льготы" или "привилегии", которые в нашей культуре являются традиционным механизмом мотивации индивидов¹³.

Парадигма западного социума — это независимость и свобода. Индикатором свободы здесь выступает богатство¹⁴. Стремление к свободе и богатству обусловлено мотивационным механизмом, имеющим целью осуществление своего призвания (по М. Веберу), через реализацию потребностей (по А. Маслоу). В российском социуме действует парадигма "зависимости" - зависимость от коллектива, от принципа "будь как все". Она выражена в жесткой иерархии, построенной на статусных ролях, внутриобщинной системе контроля и репрессиях. В российском коллективе ценится не индивидуальный труд, а коллективный, дающий синергетический эффект. Оценка индивидуального трудового вклада по сути своей есть нарушение нормы "не выделяйся". Механизм мотивации предполагает согласование целей индивида с целями коллектива. Наиболее ценно в российских коллективах чувство превентивной ориентации. Соответственно индивид должен быть мотивирован на развитие этого чувства. Такая мотивация не столь проста и наглядна как мотивация на богатство, однако здесь русскому человеку помогает инструментальный принцип: "будь как все и следуй за лидером". Лидер в этом случае понимается не как отдельный индивид, а как персонификация принципа

Эксперимент и факты воровства

Организации	До экспери- мента	Прошло с начала эксперимента				
		1-2 мес.	3 мес.	4-6 мес.	7-10 мес.	11-18 мес.
Случаи воровства в организациях						
А	Есть	0	1	0	2	0
Б	Есть	0	1	0	1	0
В	Есть	0	1	0	0	0

"будь как все". Мотив российского индивида можно обозначить как стремление заслужить оценку лидера. У нас человек не "зарабатывает" (как на Западе), а "заслуживает". Такой оценкой заслуг индивида являются льготы и привилегии. Ориентация на лидера, стремление заслужить льготы представляют собой принцип "личной преданности". По своей сути это и есть генеральный принцип мотивации труда в российских коллективах. "Личная преданность" функционально соотносима с "частной инициативой" в западном обществе. Их функция - обеспечение социальной интеграции.

Льготы и привилегии - инструменты принципа "личной преданности". Они индицируют статус индивида в иерархическом обществе, ибо каждому статусу "положены" определенные льготы. Индикация статуса - первая функция механизма льгот. Собственно льготы и привилегии выступают как ожидаемые цели индивида. Но удовлетворенные ожидания приводят к потере социальной активности, поэтому другим важным моментом является их поддержание. Поддержание ожиданий - вторая функция системы льгот. Зависимость вытекает из ожиданий. Чем сильнее ожидания членов коллектива, которые может удовлетворить лидер, тем выше их зависимость, а значит и авторитет лидера. Однако очень часто зависимость проявляется не в стремлении что-то получить, а не потерять то, что есть. Сохранение состояния зависимости - третья функция системы льгот. Высказанные выше теоретические утверждения проверялись в эмпирическом исследовании.

Проверка гипотез по созданию эффективной мотивации работников осуществлялась в эксперименте, проведенном в трех организациях г. Ижевска в 1999—2000 годах. Убытки от воровства составляли довольно заметную часть от оборота в организациях (А. Б. В¹⁵). Для преодоления аномии и стимуляции труда на этих предприятиях был разработан мотивационный механизм, опирающийся на принцип льгот, привилегий, круговой поруки.

Как видно из табл., через полтора года после начала эксперимента случаи воровства в организациях исчезли. Тем не менее, на протяжении всего эксперимента факты воровства имели место. Примечательно другое: во всех организациях они были зафиксированы на третьем месяце после начала эксперимента, что можно рассматривать как неосознанное стремление работников проверить на прочность внедренную систему. Однако после использования администрацией метода "круговой поруки" случаи воровства прекратились. В организации Б даже было возвращено похищенное. Новый всплеск наступил через полгода (не зафиксировано воровство только в организации В, - где был невелик персонал и высок контроль). Еще через год камеры наблюдения в организации Б зафиксировали четыре случая, когда "старые" работники препятствовали "новым" совершить хищение. Последующее интервью с "борцами против расхищения капиталистической собственности" выявило основной мотив их поведения - нежелание нести круговую ответственность и терять те льготы, которые работник имеет.

Система льгот в трех организациях опиралась на следующие принципы: 1) Иерархия отношений: наличие иерархических статусов для членов коллектива; в одном

отделе не может быть двух работников одного равного статуса; все работники должны иметь точное представление о статусе своих коллег; критериями статуса являются стаж работы и трудовая активность; различия в статусе строятся на различии в зарплатке и наличии комплекса льгот. 2) Круговая порука: коллектив несет групповую ответственность по фактам воровства; групповое наказание должно быть существенным, но таким, чтобы работник сохранил надежду, что утраченные льготы могут быть восстановлены (иначе наказание утрачивает силу); необходимо как "акт устрашения" демонстративное наказание виновного; премирование за успехи также носит коллективный характер (но с учетом статусов). 3) Льготы должны быть значимы в случае потери. Такими льготами были определены следующие по рейтингу значимости: ведомственное жилье, которое может быть подарено работнику тогда, когда работник отработает его стоимость; ведомственный автомобиль (российского производства), который дарится работнику после 70 тыс. км пробега; ежегодные путевки в санатории и дома отдыха; обучение работников и их детей за счет средств организации; путевки и их частичная оплата для детей работников в детские дошкольные учреждения или частичная оплата домашних нянь и воспитателей; возможность пользоваться средствами и продукцией организации; "послабления" в регламенте трудовой деятельности. 4) Регулярная аттестация (возможно раз в несколько лет). Цель - изменение статуса работников. Опыт проведения аттестации показывает, что "чувство справедливости" работников удовлетворено, если аттестацию проводит незаинтересованная служба (внешняя организация), при этом удовлетворено и общественное мнение коллектива и руководителя. Результатом аттестации должно быть положительное изменение статуса большинства работников; сохранение статуса незначительного числа работников, не имеющих влияния на общественное мнение коллектива, организации и не отличающихся активностью в организации; понижение статуса (наказание) одного (допустимо и нескольких) недобросовестного работника, не пользующегося влиянием в коллективе. Результатом изменения статуса работников должно стать изменение зарплаты и качества и количества льгот.

В организациях, где проводился эксперимент по "льготной" мотивации труда, в полной мере не сложилась стройная система стимуляции. Хотя "табель о рангах" работников и привязанные к нему оклады были выстроены четко. Наделение работников льготами строилось на чувствах руководителя, желании получить те или иные льготы подчиненных, изучении общественного мнения ("достоин" ли работник данных льгот или нет).

ПРИМЕЧАНИЯ

¹ См.: Мертон Р. Социальная теория и социальная структура. // Социологические исследования. 1992. № 2. С. 118—124; Социальная структура и аномия // Социологические исследования. 1992. № 3; № 4. С. 91-96; Явные и латентные функции // Структурно-функциональный анализ и совр. социология. М., 1968.

² См.: Захаров Н.Л., Кузнецов А.Л. Мотивация труда работников промышленных предприятий // Проблемы региональной экономики. № 1-4. 1999. Ижевск: Изд. ИЭУ УдГУ, 1999.

³ В фокус-группе участвовало 30 респондентов, представлявшие 4 категории предприятий Ижевска, Воткинска - крупные промышленные, крупные коммерческие, малые (согласно Закону РФ "О государственной поддержке малого предпринимательства в РФ"), микробизнес (предприятия частных предпринимателей без организации юр. лица). Возраст (четыре группы), пол, занятие (специалисты и рабочие) распределены пропорционально.

⁴ Интересно мнение воткинцев, их отношение к строительству у них завода по утилизации ракетных двигателей: "Мы хотя и говорим о защите нашей экологии, но в большей мере для нас важно другое. Мы создали лучшие ракеты, а теперь нас заставляют их собственными руками уничтожать".

⁵ См.: Захаров Н.Л. Специфика социальной системы России. Ижевск: УдГУ, 2000. С. 89-135.

⁶ Бердяев И.А. Истоки и смысл русского коммунизма. С. 8.

⁷ Эгрессивная форма - такая, в которой элементы построены иерархически, а высший уровень отведен управляющему центру.

⁸ См.: *Богданов А.* Тектология: (Всеобщая организационная наука). В 2-х кн. М.: Экономика, 1989. Т. 2. С. 100-124.

⁹ См.: *Захаров Н.Л.* Специфика социальной системы России. С. 136—150.

¹⁰ См.: *Абульханова-Славская К.А.* Российская проблема свободы, одиночества и смирения.

¹¹ См.: *Черников М.В.* Указ. соч. С. 43; *Степанов Ю.Е.* Слова "правда" и "цивилизация" в русском языке // Известия Академии Наук, ОЛЯ, 1972. Т. 31. Вып. 2. С. 168-169; *Степанов Ю.Е.* Константы. Словарь русской культуры. С. 320-323; *Топоров В.Н.* Этимологические заметки (славяно-италийские параллели) - Краткие сообщения Института славяноведения АН СССР. Вып. 25. М., 1958. С. 80; *Фасмер М.* Этимологический словарь русского языка. Т. 2. М., 1967. С. 144; Этимологический словарь славянских языков. Праславянский лексический фонд (Под ред. О.Н. Трубачева). Вып. VIII. М., 1981. С. 246-247.

¹² См.: *Иванов В.В., Топоров В.Н.* О языке древнего славянского права. Славянское языкознание. VIII Международный съезд славистов. Доклады советской делегации. М., 1978. С. 228; *Степанов Ю.Е.* Константы. Словарь русской культуры. М., 1997. С. 324-325; *Фасмер М.* Этимологический словарь русского языка. Т. 3. М., 1971. С. 352.

¹³ См.: *Ключевский В.О.* История сословий в России. Петроград, 1981.

¹⁴ См.: *Захаров Н.Л.* Специфика социальной системы России. С. 126-135.

¹⁵ По причинам конфиденциальности нет возможности назвать имя организаций и указать точную долю убытков от воровства. Организация А осуществляет транспортные услуги (среднее предприятие, численность работников \approx 500, приватизированное предприятие, возникшее на базе государственного), организация Б - торгово-производственная деятельность (малое предприятие, численность работников \approx 50), В - частное предприятие без образования юридического лица, микробизнес, численность \approx 10. Предприятия Б и В возникли соответственно в 1995 и в конце 1998 гг.