
УДК 316.354

ББК 60.55

З 91

М.Э. Зубков,

аспирант кафедры охраны труда и окружающей среды Юго-Западного государственного университета, тел. 8 985 335 88 65, zybkoﬀ.max@gmail.com

**Условия, детерминирующие управленческое поведение
в сфере безопасности труда
на малых строительных предприятиях
(Рецензирована)**

Аннотация. Путем социологического исследования выявлены особенности детерминирующих подходов к управлению безопасностью и охраной труда в малых строительных предприятиях. Сделан вывод о наличии конфликта систем управления эффективностью труда и его безопасностью на малых строительных предприятиях. Установлено, что причиной конфликта является изменения мировоззренческих и ценностных установок личности работников и недостаточная зрелость управленческой культуры.

Ключевые слова: безопасность, управление, строительные предприятия, условия труда, отношение, здоровье.

М.Е. zubkov,

Post-graduate student of Labour and Environment Protection Department, the Southwestern State University, ph.: 89853358865, zybkoﬀ.max@gmail.com

**The defining conditions of managerial behavior
in the field of labor safety at small construction enterprises**

Abstract. The sociological research was implemented to reveal features of the determination approaches to safety management and labor safety at small construction enterprises. It is inferred that there is a conflict between systems of labor efficiency management and labor safety at small construction enterprises. The cause of conflict is the change of worldview and axiological principles of workers and the low maturity of the management culture.

Keywords: safety, management, construction enterprises, working conditions, attitude, health.

Перемены, произошедшие в строительной отрасли в течение 1990 — 2004 гг., имели фундаментальный характер и вытекали из трансформации всей экономической системы, связанной с внедрением рыночного механизма. Эти преобразования обусловили новое качество производственно-хозяйственной деятельности строительных предприятий в стране, задав новые структуры отношений субъектов этой деятельности, преобразовав культуру управления предприятиями, сформировав новые условия для осуществления управ-

ленческой деятельности. Исследованию этого явления был посвящен ряд работ отечественных исследователей. Однако в 2008-2009 гг. страну так же, как и весь мир, потряс экономический кризис. Его влияние на конъюнктуру трудовых отношений в строительной отрасли в части обеспечения безопасности труда исследовано недостаточно.

В целях выявления особенностей детерминирующих подходов к управлению безопасностью в изменившихся условиях функционирования малых строительных предприятий было проведено исследование.

Исследование проводилось на предприятиях строительства частной формы собственности с численностью персонала не более 20 чел. Эти предприятия относятся к исключительно многочисленной категории предприятий строительной отрасли (не менее 80% от общего числа). В число респондентов входили рядовые рабочие, бригадиры и начальники участков, руководители предприятий — всего 483 чел.

Исследование состояло из 3-х частей. Первая часть исследования проведена в сентябре 2009 г. на ряде строительных организаций Курской области. Его целью было изучение отношения к труду и рабочему времени в трудовом коллективе, выявление ценностных ориентаций рабочих. В ходе исследования было опрошено 127 рабочих. Оно было проведено в разгар кризисных изменений в экономике.

Второе исследование было проведено в 2010/2011 гг. на 7 предприятиях Курской и Брянской областей, количество респондентов — 142 человека. Главной задачей исследования было выявление формальных и неформальных практик в трудовом поведении рабочих, особенностей межличностных отношений в их среде.

Третье исследование осуществлено на базе 17 московских предприятий в 2011г. Это также малые строительные предприятия частной формы собственности идентичные предприятиям из предыдущих исследований. В анализ включены результаты анкетирования 224 человек. Данное исследование было посвящено анализу состояния сферы безопасности труда с социально-культурной и психологической точек зрения (с не технической стороны).

На основе анализа данных исследований можно заключить, что малые строительные предприятия имеют ряд специфических особенностей, оказывающих ключевое влияние на формирование организационной культуры предприятия и культуры безопасности в частности.

Среди ценностей повседневной жизни у рабочих малых строительных предприятий на первом месте семья — 36,6%. Ценность семьи преобладает

как у мужчин, так и у женщин. На втором месте среди основных ценностей повседневной деятельности здоровье — 28,6%. Ценность труда продолжает быть невысокой (12,6%) и продолжает тенденцию, наметившуюся в 90-х.: разрыв между ценностями семьи и труда на предприятиях не уменьшился.

Мотивация труда рабочих также остается в рамках новых реалий рыночной экономики. Среди основных тенденций: гипертрофированно преобладает высокое значение мотива заработка (72,1%) и значение мотива «гарантия занятости» (61,2%). Невысока значимость общения как мотива труда. В то же время заметное распространение имеет мотив отношений с руководством и коллегами по работе. Среди менее значимых мотивов труда у рабочих строительных предприятий — реализация способностей — 12 место по значимости среди 16.

В сравнении с данными за предыдущие годы наметился рост уровня удовлетворенности респондентов своей работой [1]. Он отражает одну из граней их большей адаптированности к измененным условиям труда. Как известно, удовлетворенность соотносится как с исходными потребностями и притязаниями личности на успех, так и с представлениями о своих возможностях достигнуть его, а также с определенными требованиями к собственной деятельности. В этой связи удовлетворенность трудом может свидетельствовать не только о положительном отношении к своей работе, но и о реализованных потребностях и притязаниях.

Выявленные тенденции стали одним из наиболее очевидных свидетельств начала ломки некоторых сформировавшихся ранее представлений, связанных с окончательным преодолением последствий предыдущего финансово-экономического кризиса (август 1998 г.) и постепенным переходом к относительно стабильному экономическому развитию.

Тем не менее, страх потери работы для большинства респондентов актуален, как и в разгар дефолта 1998 г. Исследование показало, что сильнее всего подвержены риску потерять работу

работники невысокой квалификации, в особенности занятые физическим трудом (1-2 разряд и без разряда — 65%). Наиболее же благополучной в этом отношении группой оказались специалисты, которые трудятся на позициях, предполагающих высшее образование, и чаще других исключают вероятность остаться без работы в течение ближайшего года (28%). Получается, что опасения остаться без работы, распространенные в строительной отрасли России, во многом носят не ситуативный характер, вызванный кризисом, а подкрепляются реальной практикой увольнений, зависящей от человеческого капитала работников [2]. В этом смысле кризис 2008г. лишь проявил большую для строительной отрасли проблему большой доли в ней рабочих мест, предполагающих низкий уровень человеческого капитала работников, тесно связанного с отсутствием масштабного платежеспособного спроса на работников высокой квалификации.

Обеспокоенность угрозой потери работы и неуверенность в возможности трудоустройства вносят существенный вклад в формирование негативных эмоциональных состояний, стрессов. Как показывает анализ, уровень социального самочувствия тем выше, чем меньше обеспокоенность респондентов угрозой потери работы и проблемой трудоустройства. Среди оптимистов доля людей с высоким уровнем самочувствия почти вдвое выше, чем среди тех, кто крайне негативно оценивает свои шансы.

Одним из важнейших аспектов управления, а также показателем зрелости и эффективности управленческой культуры является уровень доверия в коллективе. Несмотря на разобщенность, поразившую российское общество на этапе социальных трансформаций, в трудовых коллективах малых строительных предприятий сохранился высокий уровень межличностного доверия. По данным опроса, доля работников малых строительных предприятий, доверяющих людям, с которыми они вместе работают, составила 82,5%, в том числе доверяющих полностью — 24,2%. Тогда как не доверяли своим

коллегам, сослуживцам только 2,6% опрошенных.

Проведенное исследование отметило проявление повышенной жесткости в отношении руководства предприятий к работникам в малых строительных предприятиях. Как считают эксперты, повышенная жесткость руководства выражается, прежде всего, в безграничном и совершенно необоснованном расширении рабочих обязанностей работников и использовании «командно-истерических» методов руководства [3]. Чрезмерное количество производственных обязанностей, и как следствие постоянные переработки и недостаток отдыха, приводит, в конечном счете, к массовым неврозам, росту заболеваемости персонала, повышению риска получения травм. А использование «командно-истерических» методов руководства создает агрессивный рабочий климат в коллективе, снижающий производительность труда и негативно отражающийся на здоровье персонала. Все это вместе взятое неизбежно приводит к экономическим потерям и травматизму.

Неформальная составляющая присутствует в общей системе оплаты труда. В подавляющем большинстве случаев работа на предприятиях сдельно-премиальная: зарплата соответствует табельным расценкам, т.е. формально нормирована. Но на практике размер зарплаты зависит от множества факторов, большинство из которых не подпадает под контроль со стороны рабочих. Нормы защиты прав трудящихся низки, система социальных гарантий не работает. В этих условиях вынужденные практики выживания еще более усиливают нестабильность жизненных условий работников, втянутых в сферу «неформальности», структурированную по принципу соотношения силы. Кто сильнее, тот выигрывает, кто слабее, тот погружается в жесткую борьбу за каждодневное выживание.

Однако, несмотря на колоссальные трудности трансформационного периода строительной отрасли и страны в целом, углубление социальной дифференциации, усиление нетолерантности и разобщенности в обществе, трудовые кол-

лективы сохранили достаточно высокий уровень внутригрупповой сплоченности и доверия. Доверие, являющееся важнейшим основанием и компонентом социального капитала, повышает адаптационные ресурсы трудового коллектива, расширяя социальные связи, способствуя повышению уверенности работников в своих силах, в своей способности противостоять неблагоприятным процессам кризисного периода.

Проведенное исследование состояния сферы безопасности и охраны труда на предприятиях строительства также выявило характерные особенности. Установлено, что на всех предприятиях работники оценивают условия труда как неудовлетворительные. Оценивают условия труда как недостаточно хорошие 62% работников, а 15% — как неудовлетворительные. Статистические данные Росстата подтверждают эти мнения и более того, предоставляют более высокие значения негативных факторов, в которых трудятся работники строительства. Согласно этим данным, в строительной отрасли в условиях, не отвечающих гигиеническим нормативам условий труда, работали в 2007 г. — 14,0%, 2008 г. — 14,6%, 2009 г. — 16,4% рабочих. Аналогичная картина наблюдается и по численности работников, занятых во вредных и опасных условиях труда: работали в 2007 г. 14,7%, 2008 г. — 15,7%, 2009 г. — 17,5% рабочих.

Более половины работников (53%) считают, что их здоровье находится под угрозой из-за их работы. Причиной такого мнения являются подтвержденные вредные условия труда и многочисленные жалобы на состояние здоровья. Вместе с этим, несмотря на высокую ценность здоровья, большинство опрошенных мирятся с таким положением дел, и даже более того, осознавая риск здоровью, продолжают нарушать правила техники безопасности. Отвечая на вопрос о причинах нарушения требований техники безопасности (усреднено по исследованным предприятиям) большинство респондентов ссылаются на невозможность выполнения производственной задачи при исполнении норм техники безопасности (70%). Имея в виду то,

что ценность здоровья одна из ведущих в структуре ценностей работников предприятий, справедливо возникает вопрос о мотивах нарушений правил техники безопасности. Стоит отметить, что согласно официальной статистике, за последние 5 лет относительный коэффициент частоты несчастных случаев на производстве со смертельным исходом на 1000 работающих в строительстве увеличился на 13,4 процента и составляет 0,32, что более чем в 2 раза превышает средний показатель по отраслям экономики России [4]. Причем в абсолютном выражении общее количество несчастных случаев со смертельным исходом в строительном комплексе достигает пятой части всех несчастных случаев со смертельным исходом в России. Исследование показало, что на малых предприятиях строительства очень распространена позиция игнорирования работниками порученного им руководством задания в случае, если по нему не удалось прийти к согласию обеим сторонам. Немногим более трети рабочих выполняет любое порученное задание, а более половины делают попытки к оспариванию, но потом все же выполняют, если это значимо для всего коллектива и необходимо для сохранения места работы.

С точки зрения возможностей управления безопасностью важно отметить, что большинство занятых в рассматриваемых строительных организациях не имеют профильного образования, многие не имеют и опыта работы в подобных предприятиях, а тем более у сотрудников при трудоустройстве отсутствует четкая цель занятости именно в строительной организации по субъективным и объективным причинам. Получается, что работники, непосредственно задействованные в строительном-монтажных и иных работах на стройке, в большинстве своем люди случайные, и, по их мнению, работа на предприятиях строительного профиля ничем в целом не отличается от любой другой работы на рынке труда, и она не требует специальной подготовки, знаний, умений или навыков.

В оценках респондентов прослеживается разобщенность работников стро-

ительных площадок и руководства. Властные отношения на микроуровне — уровне организации, так же, как и все прочие отношения подчинения, характеризуются для организаций строительного профиля отчуждением субъекта власти от объекта.

Социально-психологический климат играет немаловажную роль в удовлетворенности трудовой деятельностью на предприятии, влияя через это на безопасность труда. Согласно исследованиям в малых строительных предприятиях, для которых характерен высокий (до 100 и более процентов в год) оборот рабочей силы, вряд ли в них существуют сильные неформальные группы, об этом говорит низкая сплоченность работников, принимавших непосредственное участие в строительном-монтажных работах. Ощущение работником временности пребывания в организации не способствует его идентификации с организацией и является дополнительным стрессовым фактором.

Таким образом, можно говорить о системном конфликте систем управления эффективностью труда и его безопасностью на малых строительных предпри-

ятиях. Противопоставление безопасности и эффективности работы приводит к ситуации, когда работники предприятия при выполнении задания вынуждены выбирать между тем и другим, как правило, отдавая приоритет эффективности. Причиной противопоставления, как показало исследование, является сложившееся представление о том, что безопасность не является экономической категорией — экономической выгоды от обеспечения безопасности нет (68% опрошенных руководителей предприятий) [5]. Состояние постоянного стресса, в котором находятся работники малых строительных предприятий, и большое количество вредных и опасных факторов обуславливает необходимость разработки и внедрения новых моделей управления безопасностью труда в строительной отрасли.

Перемены в иерархии ценностей повседневной деятельности, формирование достижительных мотивов труда возможны при изменении системы управления персоналом на предприятии и смены акцентов в работе с основными мотивами сотрудников малых строительных предприятий.

Примечания:

1. Бессокирная Г.П. Динамика ценности и мотивов труда рабочих: 2003-2007 гг. // Социологические исследования. 2010. №2. С. 56-63.
2. Динамика социально-экономического положения населения современной России и проблемы адаптации к измененным условиям труда и занятости (по материалам «Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения 1992-2008 гг.»). М.: Ин-т социологии РАН, 2009. 96 с.
3. Агрессивный рабочий климат, недостаток отдыха, постоянные переработки и командно-истерический стиль руководства породили массовый невроз // Новые известия. 2008. 25 марта. URL: <http://www.newizv.ru/news/2008-03-25/87127>.
4. Клеман К. Неформальные практики российских рабочих // Социологические исследования. 2003. №5. С. 62-72.
5. Труд и занятость в России 2011г. стат. сб. / Росстат. М. 2011. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b09_36/Main.htm.

References:

1. Bessokirnaya G.P. The dynamics of the value and motives of workers' labour: 2003-2007 // Sociological researches. 2010. №2. P. 56-63.
2. The dynamics of socio-economic situation of the population of modern Russia and the problem of adaptation to the changed working conditions and employment (on materials of «Russian monitoring of the economic situation and health of the population in 1992-2008»). M.: The RAS Sociology Institute, 2009. 96 pp.
3. The aggressive working climate, a lack of rest, constant overtime work and command-hysterical style of management generated mass neurosis // Novye Izvestiya. 2008. March, 25th. URL: <http://www.newizv.ru/news/2008-03-25/87127>.
4. Kleman K. Informal practice of the Russian workers // Sociological researches. 2003. No. 5. P. 62-72.
5. Labour and employment in Russia 2011. Stat. coll. / Rosstat. M. 2011. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b09_36/Main.htm.