

Организационная культура современного рабочего: состояние и противоречия

Окунева Татьяна Владимировна

Аспирант

Уральский государственный университет путей сообщения, Экономики и управления, Екатеринбург, Россия

E-mail: tat-okuneva@list.ru

Организационная культура как специфическая среда социального взаимодействия определяет модели поведения работников различных уровней организационной иерархии, что позволяет более эффективно организовать управленческое воздействие на персонал. Специфическим уровнем в организационной иерархии является уровень рабочих – базовый уровень любой организации, который обладает рядом особенностей: низовое положение в структурной иерархии; большой объем низкоквалифицированного труда; однообразие трудовых операций; тяжелые условия труда. Целесообразным представляется рассмотреть реализацию функциональных возможностей организационной культуры в трудовой деятельности современных рабочих предприятий различных сфер деятельности.

В ходе исследования было опрошено 800 человек (рабочие транспортного предприятия, предприятия промышленности и предприятия сферы общественного питания г. Екатеринбурга).

Можно обозначить ряд противоречий в реализации функциональных возможностей организационной культуры современных рабочих, которые были выявлены в результате исследования:

1. Организация, несмотря на то, что занимает важное место в трудовой жизни рабочих, не является субъектом формирования корпоративного отношения к труду. Корпоративность в сознании современного рабочего формируется стихийно, под воздействием ближайшего окружения личности рабочего, его первичного коллектива.

2. Недостаточное внимание менеджмента организации к рабочим, ориентация, прежде всего, на руководителей и служащих привели росту социальной активности и независимости рабочих. В то же самое время, можно отметить равнодушие и низкую заинтересованность по отношению к делам организации.

Очень показательным является отношение рабочих к информации. Отсутствие «сплетен» и «слухов», низкая заинтересованность неформальными каналами и рост доверия и частоты использования официальных источников информации, а так же отсутствия межличностных контактов среди коллег одного коллектива говорит об ориентации рабочих на индивидуалистическую культуру, при сохранении многих коллективистских ценностей. Рабочие не отводят значимой роли традициям в коллективе, его неписанным правилам, что так же свидетельствует о переходе к индивидуалистической культуре, ориентации на рыночные отношения.

3. В сознании рабочих резко обозначилось противопоставление таких областей жизни как «труд» и «работа». «Работа» в более узком смысле слова, как выполнение трудовых операций в конкретном коллективе оценивается рабочими положительно. В то

время как «труд» вообще, работа в широком смысле слова рабочими оценивается негативно.

Можно сказать, что трудиться рабочим не нравится, сам по себе труд не приносит удовлетворения, в то время как работа (в коллективе, организации) доставляет удовольствие. Любая организация может предоставить рабочим примерно одинаковые возможности для труда (их труд однообразен, низкой квалификации, большинство из них имеют ограниченные возможности карьерного роста), поэтому сама по себе организация, первичный коллектив так важны для рабочих. Но некоторая равнозначность организаций (по уровню оплаты труда, социальных льгот и гарантий) ведет к тому, что рабочий делает выбор не в пользу организации, а в пользу коллектива и личной выгоды.

Выводы опроса работников подтверждаются исследованием, проведенным на базе публикаций о рабочих в газете Труд за 2010-2011 год и позволяют отметить следующие противоречия в социальной роли современных рабочих:

1. Исключение рабочих из экономических отношений, роль «придатка» в производственной деятельности и общественных отношениях

2. Снижение престижа рабочих профессий, обострение межнациональной конкуренции за рабочие места среди российских рабочих и рабочих – иностранных граждан.

3. Инертность, пассивность рабочих как социальной группы. Все публикации, посвященные выступлениям рабочих в защиту своих интересов, против коррупции и произвола работодателя либо не принесли никаких результатов, либо в схожих условиях, российские рабочие, в отличие от иностранных терпят несоответствующие требованиям условия труда, низкий уровень заработной платы.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что основная проблема рабочих, как социальной группы – невысокий уровень активности по стремлению изменить окружающую среду (будь то внутренняя среда предприятия или общественное мнение).

Рабочих характеризует высокий уровень потенциальной активности, выражающийся в готовности к переменам, принятии нового на производстве. Между тем, рабочие характеризуются так же формальной пассивностью, которая выражается в отсутствии активных действий, что, по мнению автора связано с ощущением безопасности.

У русских (тем более рабочих) с богатым опытом взаимодействия с внешней регулируемой средой преобладает ориентация на поддержание и фиксацию состояния текущей стабильности, что и характеризует их как пассивных агентов (внешнего) взаимодействия.

Минимизировать это ощущение может индивидуалистическая культура, а именно – осознание собственной важности и значимости (процесс этот уже запущен рыночной культурой). Поэтому вследствие развития индивидуалистических отношений, ценностей в труде все же присутствуют коллективистские ценности.