

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ МОНИТОРИНГ В СИСТЕМЕ РЫБНОГО ХОЗЯЙСТВА

Канд. экон. наук В.С. Алдошина, д-р экон. наук Ю.А. Шпаченков – ВНИЭРХ

В период становления рынка, развития всех форм собственности, трансформации производственных отношений важную роль в решении текущих и перспективных задач играют кадры, как необходимый ресурсный компонент производства. Активное формирование трудового потенциала в качестве производственной и социальной опоры преобразований, важнейшей предпосылки повышения эффективности деятельности невозможно без анализа кадровой составляющей рыбного хозяйства, выяснения отношения работников различных профессионально-должностных категорий на всех иерархических уровнях управления к ключевым проблемам проводимых реформ. Особенно актуален этот вопрос на фоне таких новых социально-экономических процессов, как возникновение и развитие рынка труда, рост безработицы в открытой и скрытой формах, нарастание конфликтных ситуаций на приватизированных предприятиях, снижение мотивации к производительному труду, деградация трудовой морали и т.д.

Источником достоверной информации о социально-экономическом положении в отрасли служат специальные обследования в режиме мониторинга. Социологический мониторинг – это система непрерывного наблюдения за положением в социально-трудовой, кадровой и экономической сферах. Цели его – выявление и всесторонний анализ происходящих изменений, предупреждение негативных тенденций, ведущих к возникновению социальной напряженности, прогнозирование важнейших социально-экономических событий и оценка их последствий. По сути, мониторинг представляет собой один из инструментов формирования государственной социальной политики. Он проводится в отраслях народного хозяйства в соответствии с постановлением Правительства РФ от 22.03.1995 г. № 291 «Об утверждении Положения о

всероссийском мониторинге социально-трудовой сферы».

В рыбном хозяйстве социологический мониторинг осуществляется ВНИЭРХом на протяжении последних трех лет путем письменного и устного интервьюирования с применением компьютерной технологии обработки данных, собранных в виде специальных анкет. Респонденты выбраны из производственного персонала (исключая административно-управленческий штат) предприятий флота рыбной промышленности (плавсостав), береговых предприятий и организаций основного и вспомогательного производств (рабочие, инженерно-технические кадры, мастера цехов).

Анкетирование проводилось на 27 предприятиях флота и 37 береговых предприятиях и в организациях Дальневосточного, Северного, Западного, Юж-

ного и Каспийского бассейнов. Из 3056 опрошенных было 1724 работника плавсостава и 1332 представителя берегового персонала. Доля респондентов по конкретным бассейнам соответствовала удельному весу каждого региона в общих уловах отрасли. Всего проанкетировано более 2 % промышленно-производственного персонала.

Анкеты для работников плавсостава содержали 125 вопросов, для берегового персонала – 86. Исходя из требований методических положений к проведению подобных социологических обследований, массив вопросов, состав, численность и категории опрашиваемых следует считать вполне репрезентативными с точки зрения получения достоверных данных. Кадровый, возрастной и социальный составы респондентов приведены в табл. 1.

Таблица 1

Показатель	Состав респондентов, %		
	Общая численность	Представители плавсостава	Персонал береговых предприятий
Возраст			
До 20 лет	1,4	2,0	1,0
От 20 до 30 лет	24,0	37,0	9,5
От 30 до 40 лет	30,0	30,0	28,7
От 40 до 50 лет	27,0	18,0	38,3
Свыше 50 лет	17,6	13,0	22,5
в том числе пенсионеры	9,0	9,0	9,4
Пол			
Мужской	78,3	95,7	56,2
Женский	21,7	4,3	43,8
Семейное положение			
Женаты, замужем	78,0	83,0	73,0
Имеют детей	78,0	71,0	87,0
Удовлетворены браком	69,0	68,0	71,0
Материальное положение			
Не испытывают трудностей	12,5	22,0	1,2
Сводят концы с концами	57,0	56,0	59,3
Находятся за чертой бедности	12,0	14,0	8,7
Жилищные условия			
Вполне хорошие	22,0	17,0	30,0
Удовлетворительные	33,0	29,0	39,0
Неудовлетворительные	14,0	24,0	24,0
Проживают по месту прописки баз флота	75,0	75,0	–
Соответствие профессии полученному образованию	75,0	79,0	71,0

Таблица 2

Содержание ответов	Удельный вес в общей массе ответов респондентов, %	
	на флоте	на береговых предприятиях
Как скажется на жизни основной массы работников приватизация в рыбной промышленности?		
Ничего не изменит	27,4	24,8
Ухудшит положение	28,1	33,3
В какой мере Вы лично участвовали в акционировании Вашего предприятия?		
Участие минимальное	18,1	27,7
Все прошло без моего участия	66,9	29,4
Удовлетворены ли Вы тем, как осуществлено акционирование Вашего предприятия?		
Да	—	—
Нет	77,0	48,4
В какой мере Вы хозяева производства?		
Ни в какой	90,2	78,9

Результаты социологического мониторинга на бассейнах позволили выявить и оценить следующие комплексы вопросов: характеристика кадрового потенциала рыбного хозяйства; отношение респондентов к проблемам формирования рыночной экономики в стране и в отрасли, а также к приватизации собственных предприятий; степень социальной напряженности в трудовых коллективах; предложения производственного персонала по улучшению ситуации в отрасли.

Определенный интерес представляют ответы на вопросы, касающиеся возможного сокращения штатов, смены профессии и трудоустройства. Опасаются потерять работу в результате сокращения более половины работников плавсостава и 76,4 % берегового персонала; 45 % проанкетированных представителей плавсостава и 17,2 % берегового персонала заявили о готовности сменить профессию по вынужденным обстоятельствам. Престиж профессии все респонденты оценивают сравнительно высоко: ответили "Нравится либо более или менее нравится" 83 % работников плавсостава и 64,6 % берегового персонала. С целью трудоустройства по своей специальности около половины опрошенного плавсостава не прочь работать за рубежом на контрактных условиях; на постоянное жительство согласны уехать лишь 5,5 %. Зарплатная плата не удовлетворяет 87,8 % работников плавсостава, условия труда – 66 %; 96 и 39,7 % берегового персонала соответственно. Тем не менее большинство работающих дорожат своим местом и на вопрос "Желают ли перейти на другое предприятие или поменять профессию?" ответили отрицательно. На вопрос "Как долго Вы бы хотели работать на судах?" свыше 70 % работников флота назвали продолжительные сроки, 10 % – несколько лет и 20 % – до пенсии и далее.

Обобщая результаты оценки кадровой составляющей, можно констатировать, что по возрастным и профессиональным показателям значительных изменений в кадрах не произошло; профессиональный уровень остается достаточно высоким, отраслевая приверженность работающих позитивная.

Для выявления отношения работников отрасли к проблемам формирования рыночной экономики в анкеты было включено более 10 вопросов, в том числе о частной собственности, наемном труде, предпринимательстве. Среди работников плавсостава положительно высказались свыше 50 % респондентов, на береговых предприятиях и в организациях – чуть более 30 %. По многим вопросам, связанным с приватизацией собственных предприятий, большинство респондентов высказали негативное мнение (табл. 2). Позитивное отношение респондентов к проблеме реформирования экономики в целом и негативное – к приватизации собственного предприятия свидетельствуют о неадекватности методов и способов осуществления экономических реформ общепринятым принципам функционирования рыночной экономики. Кроме того, производственный персонал фактически так и не смог полностью адаптироваться к тому, что оплата труда должна быть экономически обоснованной частью реализованной продукции, стоимость которой всецело обусловлена конъюнктурой рынка. Работники отрасли продолжают придерживаться абстрактного принципа, характерного для плановой экономики, – оплате по труду.

Одно из главных направлений социологических исследований – оценка социальной напряженности. Для достоверного отображения данной проблемы при формировании методического подхода использовались более сложные приемы опроса респондентов. С целью формулирования комплексного вопроса "Насколько важны следующие причины для возникновения конфликтов на предприятиях?" были перечислены 17 возможных

ответов. Только семь из них названы в качестве реальных и серьезных причин возникновения конфликтов. Большая часть ответов связана с оплатой труда, что вполне естественно для респондентов и в общем не зависит от предмета исследований, так как исходит из человеческой сущности. Следует выделить три наиболее важных фактора, обусловленных условиями переходного периода: разбазаривание средств руководством предприятия, ухудшение питания работников, снижение социальных льгот и гарантий.

По степени важности причины возможного конфликта работники плавсостава распределили следующим образом: низкая заработная плата (92,2 % опрошенных), задержка в выплате ее (74,7 %), несправедливость в оценке труда (68 %), сокращение валютных выплат (64 %), разбазаривание средств руководством предприятия (50,2 %), ухудшение питания работников (42,2 %), плохие бытовые условия и сокращение социальных льгот и гарантий (40,6 %). Береговой персонал отметил причины в следующем порядке: неритмичность работы предприятия, вынужденные неоплачиваемые административные отпуска (93 %), плохое снабжение сырьем, инструментами, энергоресурсами, водой (83,9 %), длительные задержки в выплате заработной платы и угрозы массового сокращения персонала (74,2 %), трудности со сбытом продукции, отсутствие заказов, контрактов, договоров (67,2 %), несправедливость в оценке труда, плохие социально-бытовые условия и сокращение социальных услуг (66,4 %), низкая трудовая дисциплина работников, нерасторопность руководителей, неудовлетворительная организация работ (52,8 %), разбазари-

вание средств администрацией предприятия, несогласие с политикой руководителей (52,8 %).

На вопрос "Что сегодня более всего осложняет Вашу жизнь, ведет к конфликтам, социальной напряженности на Вашем предприятии?" работники плавсостава ответили: безденежье (13,5 %), неуверенность в будущем (11,6 %), задержка в выплате заработной платы и инфляционная обеспокоенность (8,2 %), отсутствие жилья (6 %), резкое сокращение социальных гарантий (5,3 %). Береговой персонал отметил бездарность и некомпетентность руководства, занижение расценок на операции рыбообработки, нежелание начальства заниматься решением насущных проблем работников, злоупотребления с целью личного обогащения (16,4 %), финансовое состояние, высокие цены на энергоносители, задолженность смежным предприятиям и потребителей (11,2 %), отсутствие ясной перспективы, неуверенность в завтрашнем дне (8 %), общий развал экономики, неудовлетворенность работой, несвоевременные расчеты, нестабильность, отсутствие четких ориентиров (8 %), проблемы с поставкой рыбы-сырца (8 %). Из других значимых факторов работниками плавсостава выделены: вероятное банкротство предприятия (2,7 %), отстранение работников от участия в управлении и от собственности (2,5 %), безнравственность руководителей (2 %), социальная пропасть между плавсоставом и администрацией баз флота (1,9 %), безнаказанное воровство руководителей предприятий (1,7 %), беспорядок во всем (1,5 %), принятие руководством решений без участия представителей плавсостава (1,4 %), чрезмерно большой штат администрации, равнодушие к нуждам моряков (1,4 %). Остальные ответы (всего 57) набрали менее 1 % голосов, хотя около 8 % по своему содержанию были близки к названным выше.

При анализе причин социальной напряженности в производственных коллективах необходимо отметить разницу между ответами плавсостава и берегового персонала. Если по мнению первых основная проблема заключается в оплате труда, то вторые считают важнейшими обеспечение стабильности работы предприятия, снабжение сырьем, материала-

ми и т.д. Таким образом, весьма четко прослеживается существенная зависимость эффективности функционирования береговых предприятий от поставок сырья, прежде всего предприятиями промыслового флота. В общем же по разнообразности и невысокой степени идентичности мнений по этой проблеме можно сделать вывод об умеренной, спокойной социально-психологической обстановке в трудовых коллективах.

Обобщению предложений по улучшению дел в отрасли предшествовала оценка современного состояния предприятий и возможных ситуаций в будущем. Состояние своего предприятия 57,8 % опрошенных работников плавсостава оценили так: "Жить тяжело, но еще терпимо", 33 % считают, что терпеть уже невозможно.

Будущее своего предприятия 33,5 % плавсостава охарактеризовали словами "Надеюсь, хотя понимаю, что шансов на успех немного"; 21,5 % сильно сомневаются в успехе предприятия и 19,1 % считают, что их предприятие обречено на банкротство.

Конкретные предложения по улучшению дел на предприятии, в отрасли и стране в целом прозвучали в ответах на вопросы, предварительно ранжированные по четырем уровням: "Если бы директором были Вы, то какие меры приняли для улучшения дел на Вашем предприятии?" (1); "Какие меры необходимы для улучшения дел со стороны местной администрации?" (2); "Какие меры может принять Комитет по рыболовству?" (3); "Какие меры необходимы со стороны Президента России?" (4).

На вопросы 1-го уровня получено 377 ответов (в том числе 226 от работников флота). Из них значимых, т.е. полученных от свыше 1 % всех анкетированных, было 23 (в том числе 8 от представителей плавсостава). По вопросам 2-, 3- и 4-го уровней получено 281 (163), 37 (9); 243 (155), 38 (11) и 284 (182), 42 (12) ответов, соответственно. Характерно, что чем выше уровень управления, тем больше к нему требований. Иначе говоря, очевидно стремление людей уйти от собственной ответственности к внешним причинам, что является одним из признаков традиционного, иждивенческого мышления, не

соответствующего современным экономическим условиям. Этот вывод подтверждается также большим числом ответов с неконкретным содержанием: "Решать" (13,7 %), вникать (8,6 %), усилить внимание к проблемам рыбаков" (10,3 %) и т.д.

Значимость предложений в процессе социологического мониторинга определялась не только удельным весом опрашиваемых, но и степенью совпадения одних и тех же ответов на рассматриваемых уровнях. Например, по предложениям заменить руководство, сократить административно-управленческий персонал (АУП), повысить компетентность руководителей, контролировать их деятельность и по прочим проблемам ответы, относящиеся к 1-му уровню, совпали у 9,6 % респондентов, ко 2-му – у 8,2 %, к 3-му – у 7,7 % и 4-му уровню – у 1,2 %; по техническому перевооружению и обновлению флота и береговых производственных фондов – соответственно у 2,2; 1; 3,3 и 1,5 % анкетированных; по жилищной проблеме рыбаков – у 1; 7,5; 2,6 и 1,5 %.

В качестве других мер по улучшению дел в отрасли респонденты предложили:

со стороны Президента России повысить авторитет рыбного хозяйства (7,4 % опрошенных); снизить процентные ставки налогов (7,1 %); оказывать господдержку рыбному хозяйству при проведении различных реформ (6,5 %); расширить социальные гарантии и льготы для работников Севера и Дальнего Востока (5 %); оперативно решать проблему неплатежей (1,5 %); контролировать средства, выделяемые отрасли (1 %);

со стороны Комитета по рыболовству России проверять финансово-экономическую отчетность предприятия и деятельность администрации (3,9 %); навести порядок с выделением квот, не использовать их в спекулятивных целях (3 %); способствовать материально-техническому снабжению (1,9 %); больше средств, отпущенных правительством, доводить до предприятий (1 %);

со стороны местной администрации препятствовать расточительству и воровству (1,5 %); избавить отрасль от коммерческих предприятий-паразитов (1 %); создать для АУП такие же условия жизни, как у рыбаков (1 %).

На вопрос "Если бы я был директором..." получены такие ответы: "...добился бы большей гласности" (1,5 %); "...ввел бы в практику передовую систему управления Запада" (1,3 %); "...запретил бы руководству наживаться через МП, СП, ТОО (1 %).

По высказанным в анкетах предложениям можно заключить, что производственный персонал рыбного хозяйства не только объективно и достаточно полно оценивает общую обстановку как в стране, так и в рыбном хозяйстве, но вполне сознательно раздумывает, советует предпринять самые различные шаги по оздоровлению отрасли и отдельного предприятия.

Результаты социологического мониторинга, проведенного ВНИЭРХом на рыбопромышленных бассейнах, позволяющие сформулировать ряд выводов.

1. Кадровая составляющая производственного персонала рыбного хозяйства по образовательным, профессиональным и возрастным показателям достаточно стабильна и удовлетворительна. Интеллектуальный уровень превышает средний. За годы перестройки значительно ухудшилось материальное и социальное положение работающих, но отраслевые приверженность и надежность остаются высокими.

2. Отношение работников к процессам перехода к рыночной экономике в целом позитивное. Большинство правильно воспринимает частную собственность, предпринимательство, наемный труд, другие элементы рыночных отношений, объективно оценивает трудности переходного периода и с надеждой ожидает будущего.

3. Характерной особенностью отношения людей к заработной плате является следующее. На первое место выдвигается оплата труда, но вместе с тем в ответах на вопрос "Если бы Вы стали директором...?" из 3056 проанкетированных только 28 выразили желание повысить заработную плату работающим. Это еще раз подтверждает определенную внутреннюю психологическую подготовку к реформированию экономики и пониманию принципа: проблема наемного работника – просить и доби-

ваться, проблема работодателя считать и экономить.

4. К приватизации собственного предприятия абсолютное большинство анкетированных высказывают крайне негативное отношение, что позволяет сделать вывод о неправильных способах проведения приватизации на начальном этапе экономических реформ и игнорировании интересов основного производственного звена.

5. На ближайшее будущее можно предсказать относительно стабильную и спокойную социально-психологическую ситуацию в отрасли, без каких-либо потрясений и забастовок. Однако при принятии управленческих решений и определении социальных гарантий нужно принимать во внимание наличие и нарастание социальной напряженности, назревание конфликта между производственным и административным персоналом

как на флоте, так и на береговых предприятиях и в организациях. Руководителям всех уровней не следует продолжать активную и откровенную политику принижения достоинства работников, ущемления их гражданских и трудовых прав, применения недемократических методов управления.

6. По мнению опрошенных, четыре основные и самые значимые группы проблем требуют своего первоочередного решения с целью конкретного улучшения дел в отрасли: сокращение АУП, смена руководства, повышение компетентности, омоложение его состава, жесткий контроль за деятельностью администрации; обеспечение предприятий сырьем, материалами и т.п.; ускоренное обновление и техническое перевооружение основных производственных фондов; решение жилищной проблемы работников отрасли, в первую очередь плавсостава.



Перед выходом в море. Фото С. Козлова (ТАСС)