

В. В. Орлова
А. П. Кареева

Социальная безопасность современного крупного российского предприятия в рискогенном обществе

(на материалах социологических
исследований отдельных промышленных
предприятий атомной отрасли)



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**В. В. Орлова
А. П. Кареева**

**СОЦИАЛЬНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ СОВРЕМЕННОГО КРУПНОГО
РОССИЙСКОГО ПРЕДПРИЯТИЯ В РИСКОВАННОМ ОБЩЕСТВЕ
(НА МАТЕРИАЛАХ СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ
ОТДЕЛЬНЫХ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ
АТОМНОЙ ОТРАСЛИ)**

Монография

Чебоксары
Издательский дом «Среда»
2023

УДК 658
ББК 65.291
О-66

Рецензенты:

канд. филос. наук, доцент ФГБОУ ВО «Томский государственный
университет систем управления и радиоэлектроники»

Захарова Лилия Леонидовна;

канд. социол. наук, доцент ФГБОУ ВО «Алтайский

государственный университет»

Омельченко Дарья Алексеевна

О-66 Орлова В. В.

**Социальная безопасность современного крупного
российского предприятия в рискогенном обществе
(на материалах социологических исследований
отдельных промышленных предприятий атомной
отрасли) : монография / В. В. Орлова, А. П. Кареева. –
Чебоксары: Среда, 2023. – 232 с.**

ISBN 978-5-907688-22-3

Монография посвящена актуальной теме – социальной безопасности крупного российского предприятия в современном обществе. Монография состоит из двух разделов. Первая часть посвящена теоретико-методологическим основаниям безопасности современных крупных российских предприятий через призму концепции «общества риска». Рассматривая безопасность рискогенного общества и социальную безопасность российских предприятий, в исследовании учитывается научный потенциал современных социологических теорий и концептуальных положений междисциплинарных исследований. Во второй части представлен социально-исторический анализ социальной политики и социальных рисков отдельных промышленных предприятий атомной отрасли.

ISBN 978-5-907688-22-3

DOI 10.31483/a-10498

© Орлова В. В.,
Кареева А. П., 2023

© ИД «Среда», оформление, 2023

Оглавление

| | |
|---|-----|
| Введение..... | 4 |
| Глава 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИЗУЧЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ СОВРЕМЕННОГО КРУПНОГО РОССИЙСКОГО ПРЕДПРИЯТИЯ | 22 |
| 1.1. Институциональный подход к безопасности через призму концепции «общества риска» | 22 |
| 1.2. Социальная безопасность современных крупных российских предприятий | 46 |
| 1.3. Методика исследования социальной безопасности современного крупного российского предприятия..... | 80 |
| Глава 2. СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ СОЦИАЛЬНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ СОВРЕМЕННОГО КРУПНОГО РОССИЙСКОГО ПРЕДПРИЯТИЯ..... | 96 |
| 2.1. Социально-исторический анализ социальной политики и социальных рисков отдельных промышленных предприятий атомной отрасли с момента их становления и по настоящее время | 96 |
| 2.2. Анализ социальной безопасности отдельных промышленных предприятий атомной отрасли в период их модернизации. Позиция руководства | 133 |
| 2.3. Анализ социальной безопасности отдельных промышленных предприятий атомной отрасли в период их модернизации. Позиция работников..... | 150 |
| 2.4. Сравнительный анализ представлений работников и руководства отдельных промышленных предприятий атомной отрасли в период их модернизации | 184 |
| Заключение | 192 |
| Список литературы | 199 |
| Приложение А | 222 |

Введение

В современном обществе риски являются постоянными спутниками людей. Они сопровождают технический прогресс, усиливаются в процессе нарастающей глобализации, затрагивают все сферы жизни, избавиться от них практически невозможно. В процессе ускоряющегося динамизма происходит изъятие социальных отношений из локального контекста и включение их в глобальный посредством пространственно-временной дистанцированности, реструктурирование социальных институтов на большие отрезки пространства и времени. Социальная жизнь при этом характеризуется неопределенностью. Риску подвержен каждый человек, даже бездействие становится риском. В обществе образуются обширные институциональные среды риска, которые охватывают значительные социальные группы. Само общество при этом определяется как рискогенное, а отдельные риски, возникающие в нем, угрожают существованию всего человечества.

Так как риски неустранимы из социальной жизни, то желание обезопасить себя становится важнейшей ценностью людей, живущих в «обществе риска». Ведь только безопасность не позволяет такому обществу скатиться к глобальной катастрофе. Пронизывая все сферы человеческой жизни, безопасность снижает ситуацию неопределенности, делает будущее более понятным, а с помощью различных способов предотвращения, минимизации и управления рисками дает возможность человеку уменьшить, свести к минимуму или предотвратить их последствия. При этом она характеризуется структурированностью, детерминированностью, а также, являясь наиболее устойчивым общественным образованием, поддерживает стабильность рискогенного общества на различных уровнях социума (макро, мезо, микроуровень).

Значительное количество рисков приводит к возникновению в современном обществе различных видов безопасности. Одним из них является социальная безопасность. В современном рискогенном обществе она направлена на минимизацию социальных рисков. Полностью устранить их, к сожалению, невозможно. Социальная безопасность может только смягчить их, снизив риск до уровня приемлемого.

Понимание важности изучения социальной безопасности в рискогенном обществе обусловило выбор нами темы исследования. Подробный анализ социальной безопасности осуществлен через призму современных российских предприятий. Находясь в рискогенном обществе, российские предприятия постоянно сталкиваются в своей социальной среде с различными рисками, а их субъекты (руководство и работники) стремятся обезопасить от них свою трудовую жизнь.

Несмотря на то, что исследования, посвященные безопасности и социальной безопасности, многочисленны, при их анализе выявлен ряд проблем. Среди них отсутствие четко разработанной структуры безопасности рискогенного общества и социальной безопасности современного крупного российского предприятия, отсутствие взаимосвязи между результативностью социальной безопасности и социальным взаимодействием, возникающим между субъектом и системой на различных уровнях социума, отсутствие работ, в которых исследование социальной безопасности предприятия проводилось с помощью представлений субъектов социальной среды. Для их решения в исследовании на первом этапе проанализирована безопасность в рамках рискогенного общества, на втором изучена социальная безопасность современных российских предприятий на различных уровнях социума (макро, мезо, микроуровень). На третьем этапе проведено эмпирическое изучение социальной безопасности отдельных промышленных предприятий атомной отрасли, таких как Сибирский химический комбинат (ЗАО Северск, Томская область), Горно-химический комбинат (ЗАО Железногорск, Красноярский край), Производственное объединение «Маяк» (ЗАО Озерск, Челябинская область) и Атомфлот (г. Мурманск). Предприятия входят в состав Госкорпорации «Росатом». Тема безопасности всегда была актуальна для них. Сам технологический процесс предполагает наличие и соблюдение персоналом множества регламентов безопасности. В свою очередь работники, задействованные в сложном технологическом процессе, предъявляют руководству своих предприятий главное требование – защитить их от социальных рисков, негативно влияющих на трудовое будущее.

Степень изученности проблемы

Рассматривая безопасность рискованного общества и социальную безопасность российских предприятий, в работе учитывается научный потенциал современных социологических теорий и концептуальных положений междисциплинарных исследований.

К изучению безопасности современного рискованного общества авторы подошли с позиции «социокультурного подхода». Его представители, такие как М. Дуглас¹, У. Бек², Н. Луман³, Э. Гидденс⁴ и другие, рассматривали безопасность с позиции социологии риска, изучали вопросы, связанные с управлением рисками, помимо «материальных» оценок потерь учитывали экономические, общекультурные издержки, которые влекли за собой риски, нашли связь оценок риска с ценностями и нормами социального характера. В рамках данного исследования важное методологическое значение приобрели генерализирующие концепции, позволяющие рассматривать современное общество как «общество риска», созданные У. Бекон, Н. Луманом и Э. Гидденсом. Отечественные ученые также изучали безопасность с позиции риска. Среди них А.П. Альгин⁵, М.С. Гринберг⁶, В.И. Зубков⁷, С.М. Никитин,

¹ Дуглас М. Риск как судебный механизм // THESIS. – 1994. – №5. – С. 242–253.

² Бек У. Общество риска. На пути к другому модерну. – М.: Прогресс-Традиция, 2000. – 146 с.; Redefining the sociological project: The cosmopolitan challenge // Sociology. – 2012. – Vol. 46, issue 1. – Pp. 7–12.

³ Луман Н. Общество как социальная система. – М.: Логос, 2004. – 232 с.; Theory of society, volume 1. – Stanford University Press, 2012. – 488 p.

⁴ Гидденс Э. Последствия современности. – М.: Практика, 2011. – 352 с.; Социология. – М.: Едиториал УРСС, 2005. – 632 с.; Giddens A, Sutton P.W. Essential concepts in sociology. – Polity Press, 2017. – 224 p.

⁵ Альгин А.П. Риск и его роль в общественной жизни. – М.: Мысль, 1989. – 188 с.

⁶ Гринберг М.С. Оправданный профессиональный и хозяйственный риск // Вестник Омского университета. – 2012. – №1. – С. 386–389.

⁷ Зубков В.И. Социологическая теория риска. – М.: РУДН (университет), 2003. – 230 с.

К.Л. Феофанов⁸, Д.Н. Замятин⁹, В.Н. Иванов¹⁰, Г.В. Осипов¹¹ и другие¹². В их работах указывается, что социальный риск охватывает различные сферы общественной жизни, затрагиваются вопросы управления рисками. О.Н. Яницкий¹³ одним из первых отечественных ученых начал заниматься анализом общества риска.

Изучение социальной безопасности отечественные ученые начинают в 90-е годы XX века в связи с возникновением в стране социальных угроз для населения. Теоретическое осмысление проблем социальной безопасности носит междисциплинарный характер, а ее аспекты рассматриваются на всех уровнях социума (макро, мезо, микроуровень).

⁸ Никитин С.М., Феофанов К.А. Социологическая теория риска в поисках предмета // СОЦИС. – 1992. – №10. – С. 120–127.

⁹ Замятин Д.Н. Пространство и (без)опасность: онтологические модели воображения // Полис. Политические исследования. – 2013. – №3. – С. 137–148.

¹⁰ Иванов В.Н. Социальное самочувствие россиян // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2004. – №1 (69). – С. 73–79.

¹¹ Осипов Г.В. Прелюдия XXI века // СОЦИС. – 2014. – №6. – С. 44–52.

¹² Перцева У.Ю., Скобарев В.Ю., Теленков Е.Е. Устойчивое развитие и управление рисками. // Проблемы анализа рисков. – 2021. – №18(4). – С. 16–27.; Честнов И.Л. Безопасность в «Обществе риска» // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2020. – №2 (86). – С. 65–71; Соломин М.С. Профессиональный риск: от реализма к конструктивизму // СОЦИС. – 2019. – №5. – С. 45–54.

¹³ Яницкий О.Н. Вызовы и риски глобализации. Семь тезисов // СОЦИС. – 2019. – №1. – С. 29–39.

На макроуровне социальная безопасность анализируется через призму национальной безопасности (В.Н. Кузнецов¹⁴, В.В. Толстых¹⁵, Т.Л. Фролова¹⁶), через глобализацию и теорию устойчивого развития (В.К. Левашов¹⁷), через влияние изменяющейся социальной среды на сознание и личность человека (В.Н. Келасьев¹⁸) и так далее¹⁹. Для Р.Г. Яновского²⁰ социальная безопасность является состоянием защищенности социума и включает в себя ряд составляющих, таких как экономическая, политическая и экологическая безопасности. В.С. Плотников считает социальную безопасность одним из основных факторов стабильного развития общества и государства. Под ней он понимает надежную защищенность жизненно важных интересов социальных субъектов на макро и микроуровнях, сохранение и развитие человеческого потенциала, систем жизнеобеспеченности людей, непроходящих ценностей их образа

¹⁴ Кузнецов В.Н. Социология безопасности. – М.: Академический Проект, 2007. – 423 с.

¹⁵ Толстых В.В. Роль и влияние социального фактора на национальную безопасность Российской Федерации в современном полицентричном мире // Academy. – 2020. – №5 (56). – С. 92–97.

¹⁶ Фролова Т.Л. Обеспечение социальной безопасности в условиях модернизации российской экономики: макроэкономические аспекты: специальность 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством»: автореф. дис. ... д-ра экон. наук. – М., 2006. – 52 с.

¹⁷ Левашов В.К. Социально-политическая устойчивость: риски и императивы // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2013. – № 4 (116). – С. 29–42.

¹⁸ Келасьев В.Н., Первова И.Л. Социальная компетентность: уровни, структура, стратегии формирования. – СПб.: Астерион, 2019. – 122 с.

¹⁹ Никулина М.А., Колодиев М.Ю. Социальная безопасность в Российской Федерации: критерии, угрозы, направления обеспечения // Манускрипт. – 2017. – №4 (78). – С. 155–157; Кашник О.И., Брызгалина А.А. Социальная безопасность: теоретические аспекты // Образование и наука. – 2013. – №3 (102). – С. 98–110.; Антипов А.Г. О причинах, сдерживающих модернизацию российского общества // Вестник Вятского государственного университета. – 2013. – №3 (1). – С. 6–11.

²⁰ Яновский Р.Г. Социальная безопасность России в период стабилизации. – М.: РНЦ РАК, 2003. – 80 с.

жизни, нравственного поведения и деятельности²¹. Отдельные социальные риски и виды социальной безопасности рассматривают Н.Н. Малютина, А.В. Жеглова, Л.М. Лескина, Н.П. Головкова (медицинские аспекты социальной безопасности)²², П.А. Кисляков, Д.В. Савочкин (социальная безопасность образования)²³, М.Б. Лига, Г.А. Фомченкова, И.Г. Синьковская (социальная безопасность семьи и молодежи)²⁴, М.И. Черепанова, О.В. Суртаева²⁵

²¹ Плотников В.С. Социальная безопасность в транзитивном обществе: содержание и механизмы обеспечения: специальность 22.00.08 «Социология управления»: автореф. ... канд. социол. наук. – Новосибирск, 2004. – 28 с.

²² Малютина Н.Н. Некоторые показатели здоровья работающего населения Пермского края и задачи по его укреплению на ближайшие годы // Медицина труда и промышленная экология. – 2012. – №12. – С. 4–8; Жеглова А.В. Персонифицированный профессиональный риск у работников горнодобывающих предприятий // Здоровье и безопасность на рабочем месте: сб. науч. тр. – 2019. – Т. 1 (3). – С. 113–116; Лескина Л.М., Головкова Н.П. Оценка риска нарушения здоровья трудовых коллективов // Здоровье и безопасность на рабочем месте: сб. науч. тр. – 2019. – Т. 1(3.). – С. 189–193.

²³ Кисляков П.А. Системно-личностная модель здоровьесориентированного образования в вузе // Научный результат. Серия «Педагогика и психология образования. – 2015. – №2. – С. 49–54; Савочкин Д.В. Опыт исследования социальной безопасности образовательного процесса в сибирском вузе // Siberian Socium. – 2019. – №1(3). – С. 61–72.

²⁴ Лига М.Б. Социальная безопасность и качество жизни: концептуальный анализ // Ученые записки Забайкальского государственного университета. Серия: Философия, социология, культурология, социальная работа. – 2013. – №4 (51). – С. 170–177; Фомченкова Г.А. Институализация безопасности молодежи в условиях трансформации российского общества: дис. канд. соц. наук: 22.00.04. – СПб., 2014. – 410 с.; Синьковская И.Г. Социальные риски и социальная безопасность малоимущих неполных семей (на материалах исследований в г. Красноярске) // Siberian Socium. – 2018. – № 2(2). – С. 22–32.

²⁵ Черепанова М.И., Суртаева О.В. Система безопасности: миграционная политика социальной ориентации. // Общество и безопасность "Society and Security Insights". – 2018. – №1 (3). – С. 111–118.

(в контексте миграции). Через экономическую безопасность социальную безопасность анализируют Э.В. Дубинина, Р.А. Гильмутдинова, И.М. Ханова²⁶, В.К. Сенчагов²⁷, Г.А. Еникеева²⁸.

На мезоуровне социальную безопасность изучают С.В. Кононов²⁹, Ю.В. Гаврилова, М.С. Шевченко³⁰, А.А. Горбунова, О.В. Борисова, С.Г. Максимова³¹, Е.В. Горковенко, И.В. Платонова³², В.А. Пшеничникова³³, О.В. Суртаева, О.Е. Ноянзина, Д.А. Омельченко³⁴ и другие.

²⁶ Дубинина Э.В., Гильмутдинова Р.А., Ханова И.М. Социальные аспекты экономической безопасности России // Вестник экономической безопасности. – 2021. – №3. – С. 271–275.

²⁷ Сенчагов В.К. Модернизация финансовой сферы // Вопросы экономики. – 2011. – №3. – С. 53–64; Экономическая безопасность России. – М.: Дело, 2005. – 896 с.

²⁸ Еникеева Г.А. Социальный аспект экономической безопасности // Материалы международной научно-практической конференции профессорско-преподавательского состава и аспирантов «Инновационное развитие экономики: реалии и перспективы». – Ч. 1. – 2015. – С. 98–102.

²⁹ Кононов С.В. Модель социальной безопасности в отражении дискурсов социальной философии и регионалистики // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Философские науки. – 2021. – №1. – С. 43–52.

³⁰ Гаврилова Ю.В., Кононов С.В., Шевченко М.С. Модель социальной безопасности российских регионов // Медицина. Социология. Философия. Прикладные исследования. – 2021. – №2. – С. 82–89.

³¹ Горбунова А.А., Борисова О.В., Максимова С.Г. Социальная безопасность приграничных регионов России // Политика и общество. – 2019. – №1. – С. 36–45.

³² Горковенко Е.В., Платонова И.В. Социальная безопасность региона и направления ее обеспечения // Вестник Воронежского государственного университета инженерных технологий. – 2021. – Т. 83. №1 (87). – С. 435–442.

³³ Пшеничникова В.А. Социальная безопасность как фактор развития качества жизни населения региона (на примере Республики Татарстан): специальность 22.00.03 «Экономическая социология и демография»: автореф. ... канд. социол. наук. – Казань, 2010. – 26 с.

³⁴ Омельченко Д.А., Максимова С.Г., Ноянзина О.Е. Социальная безопасность региональных социумов российского приграничья: индивидуальные и институциональные факторы // Society and Security Insights. –

Анализ социальной безопасности в привязке к предприятию, то есть на микроуровне провели Р.И. Литвин³⁵, С.Ю. Иванов³⁶, Е.В. Лазева³⁷, В.Ф. Щелоков³⁸ и другие. Р.И. Литвин доказал наличие связи уровня социальной безопасности предприятия с результатами его деятельности, С.Ю. Иванов отметил наличие взаимосвязи между успешностью функционирования организации и удовлетворенностью социально значимых интересов и потребностей ее работников, выделил роль профсоюзов в обеспечении социальной безопасности трудящихся. В.Ф. Щелоков проанализировал социальную безопасность предприятия через управление кадровой безопасностью, Е.В. Лазева рассмотрела социальные аспекты социальной безопасности, такие как оплата труда, социальные программы по здравоохранению, культурной и оздоровительной деятельности, жилью.

Микроуровень социальной безопасности современного предприятия также проанализирован через производственные условия

2021. – №3. – С. 13–37; Максимова С.Г., Суртаева О.В., Ноянзина О.Е., Омельченко Д.А. Концептуальная модель социального механизма обеспечения социальной безопасности в сфере межнациональных и межконфессиональных отношений в условиях трансформации миграционных процессов // *Society and Security Insights*. – 2019. – №1. – С. 13–30.

³⁵ Литвин Р.И. Планирование социальной безопасности предприятия // *Вестник Луганского национального университета имени Владимира Даля*. – 2019. – №9 (27). – С. 157–160.

³⁶ Иванов С.Ю. Трудовая мотивация работников как фактор социально-экономического развития и организационной стабильности // *Труд и социальные отношения*. – 2017. – №6. – С. 12–24; Ресурс влияния профсоюзной организации как фактор удовлетворенности трудом // *Материалы XVI международной научно-практической конференции «Социальное партнерство»: опыт, проблемы и перспективы развития*. – 2019. – С. 176–180.

³⁷ Лазева Е.В. Социальная работа на предприятии // *Научное сообщество студентов XXI столетия. Общественные науки: сборник статей по материалам XVII международной студенческой научно-практической конференции (11 февраля)*. – № 2 (17). Новосибирск, 2014. – С. 43–48.

³⁸ Щелоков В.Ф. Концептуальные основы социологического анализа кадровой безопасности промышленного предприятия и понятие «кадровая сила предприятия» // *Вестник Поволжской академии государственной службы имени П.А. Столыпина*. – 2008. – №2 (15). – С. 78–83.

труда. Существенный вклад в разработку вопроса об условиях труда внесли отечественные и зарубежные социологи: Ф. Ротлишбергер, Э. Мэйо, У. Мур, Ф. Херцберг, А.К. Гастев, А.Г. Здравомыслов, В.А. Ядов, О.И. Шкаратан, Ж.Т. Тощенко, С.С. Фролов и другие³⁹. В работе использована структура условий труда, предложенная Ж.Т. Тощенко. Данные условия им названы «социальные резервы труда».

Вопрос о недооцененности условий труда поднимался еще в работах Ш.-Л. Монтескье⁴⁰, Ф. Вольтера⁴¹, Ж.-Ж. Руссо⁴², А. Смит⁴³, Д.С. Милля⁴⁴, В. Зомбарта⁴⁵, М. Вебера⁴⁶. Так А. Смит первым сформулировал наличие прямой зависимости между материальным заработком и образованием работника. В. Зомбарт резервы

³⁹ Гастев А.К. Как надо работать. – г. Ленинград., 1972. – 179 с.; Здравомыслов А., Ядов В. Человек и его работа в СССР и после. – М.: Аспект-Пресс, 2003. – 485 с.; Шкаратан О.И. Государственная социальная политика и положение средних слоев в современной России // СОЦИС. – 2004. – №1-2. – С. 106–128; Карачаровский В.В, Шкаратан О.И., Ястребов Г.А. Культура и модернизация в зеркале взаимодействия российских и иностранных профессионалов в мультинациональных трудовых коллективах в России // СОЦИС. – 2014. – №8. – С. 67–77; Тощенко Ж.Т., Цветкова Г.А. Социология труда. – М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2012. – 407 с.; Фролов С.С. Ролевая неопределенность как фактор и условие эффективного управления социальными процессами в современных организациях // Вестник Университета (Государственный университет управления). – 2017. – №11. – С. 173–179.

⁴⁰ Монтескье Ш. Избранные произведения. – М.: Госполитиздат, 1955. – 803 с.

⁴¹ Вольтер. Философия. – М.: Наука, 1988. – 751 с.

⁴² Дворцов А.Т. Жан Жак Руссо. – М.: Наука, 1980. – 112 с.

⁴³ Смит А. Исследования о природе и причинах богатства народов. – М.: Эксмо, 2007. – 960 с.

⁴⁴ Бирюков Б.В. Милль: новая философская энциклопедия. – М.: Мысль, 2010. – 2816 с.

⁴⁵ Зомбарт В. Буржуа: Этюды по истории духовного развития современного экономического человека. – М.: Наука, 1994. – 443 с.

⁴⁶ Вебер М. Избранные произведения. – М.: Прогресс, 1990. – 808 с.

труда рабочих видел в творческой инициативе. М. Вебер ввел понимание того, что высококвалифицированные работники должны получать за свой труд высокую заработную плату.

Социально-экономические резервы труда изучали представители школы «научного менеджмента» (Ф. Тейлор⁴⁷, Ф. и Л. Гилберт, Г. Эмерсон, Г. Форд⁴⁸, Г. Грант и другие). В отечественной социологии значительный вклад в их изучение внес А.К. Гастев. Им удалось доказать, что невнимание работодателей к профессиональным знаниям своего работника, его профподготовке, мотивам, ценностным ориентациям, потребностям, интересам, организации труда, условиям и стимулированию труда оказывают негативное влияние на производительность труда работников и могут привести к повышению социальной напряженности.

Социально-личностные резервы труда рассматривались с позиции доктрины «человеческих отношений». Главными ее идеологами считаются социологи Гарвардского университета (Ф. Ротлишбергер, Э. Мэйо, У. Мур).

Творческие и гражданские резервы труда интересовали Г. Форда, Д. МакГрегора⁴⁹, В.А. Ядова⁵⁰ и других ученых. Так в работах Г. Форда содержались первые попытки убедить предпринимателей при управлении предприятием учитывать интересы и запросы подчиненных им людей. Д. МакГрегором была создана концепция управления (теория Y), согласно которой работники проявляют творчество в процессе управления, а также самостоятель-

⁴⁷ Украинцев П.П. Фредерик Уинслоу Тейлор: управленческий прорыв и социально-нравственный наив (к вопросу о современном звучании тейлоровских научно-практических новаций) // Социология. – 2012. – №1. – С. 96–103.; Кравченко А.И. Классики социологии менеджмента: Ф. Тейлор и А. Гастев. – СПб.: Изд-во Русского христианского гуманитарного института, 1999. – 319 с.

⁴⁸ Форд Г. Моя жизнь, мои достижения. – М.: Попурри, 2011. – 352 с.

⁴⁹ Кнышов А.В., Царицына Ж.В. Теории X, Y, Z Дугласа МакГрегора как ключевые элементы знаний о мотивации персонала к труду // Научный журнал NovaUm.Ru. Экономические науки. – 25.06.2017. – №7. – С. 112–115.

⁵⁰ Ядов В.А. Человек и его работа в СССР и после. – М.: Аспект Пресс, 2003. – 485 с.

ность, изобретательность, только в том случае, когда отождествляют свои цели с целями организации. Сама организация при этом должна максимально прислушиваться к рабочим и прививать им чувство участия в делах корпорации.

Таким образом, отдельным аспектам социальной безопасности посвящен солидный объем научной литературы. Однако в данной литературе отсутствует концептуальный стержень, который позволил бы детально изучить социальную безопасность современных российских предприятий на различных уровнях социума. Таким стержнем для данной работы стал институциональный подход.

Объектом исследования является безопасность современного рискогенного общества.

Предмет исследования – социальная безопасность современного крупного российского предприятия.

Цель исследования – выявление особенностей функционирования социальной безопасности современных крупных российских предприятий на различных уровнях социума (макро, мезо, микро-уровень).

Задачи исследования

1. Описать, опираясь на институциональный подход и концепцию «общества риска», современное рискогенное общество и определить место безопасности в нем.

2. Построить теоретическую модель института социальной безопасности современных крупных российских предприятий на различных уровнях социума.

3. Выяснить взаимосвязь между социальным взаимодействием, возникающим между индивидом и системой на различных уровнях социума (макро, мезо, микроуровень), и социальной безопасностью.

4. Определить процесс функционирования социальной безопасности на отдельных промышленных предприятиях атомной отрасли, опираясь на исторические периоды развития.

5. Выявить представления субъектов социальной среды (руководства и работников) отдельных промышленных предприятий атомной отрасли относительно социальной безопасности, сложившейся в современный период их развития (в период модернизации предприятий).

6. Проанализировать представления субъектов социальной среды (руководства и работников) отдельных промышленных предприятий атомной отрасли относительно социальной безопасности, сложившейся в современный период их развития (в период модернизации предприятий). Предложить рекомендации по улучшению функционирования социальной безопасности в условиях высокой рискогенности.

Теоретико-методологическими основаниями исследования являются труды ученых, сформировавших основные подходы к пониманию концепции «общества риска», теории институциональных матриц, социальной безопасности, социологии труда и универсумной социологической парадигмы.

Из трудов Н. Лумана, Э. Гидденса и У. Бека, представителей концепции «общества риска», взяты аспекты, позволяющие рассматривать современное общество как рискогенное, где риски проявляются на различных уровнях социума, а безопасность является неотъемлемым элементом. Выделенные ими характеристики современных рисков позволили сформулировать особенности «внутренней структуры» института безопасности.

Теория институциональных матриц, разработанная С.Г. Кирдиной, позволила выделить «внутреннюю» и «поверхностные» структуры института безопасности в рискогенном обществе и социальной безопасности современного крупного российского предприятия. Опираясь на данную теорию, удалось доказать, что социальная безопасность предприятия испытывает на себе влияние доминирующей в России X-матрицы.

Для понимания социальной безопасности современных российских предприятий рассмотрены позиции Д.В. Зеркалова, Р.Г. Яновского, В.Н. Кузнецова, В.Н. Келасьева, Г.Г. Пирогова, Т.Л. Фроловой, изучены социальные резервы труда, предложенные Ж.Т. Тощенко.

Универсумная социологическая парадигма позволила рассмотреть социальную безопасность современного предприятия с позиции работника. Матрица методологического принципа минимального универсума, предложенная В.Г. Немировским, наложена на нерасчлененную протосистему «работник» и проведен анализ со-

циальной безопасности через удовлетворение потребностей работников с позиции трех уровней, пяти стадий развития системы. Теория потребностей А. Маслоу дополнила проведенный анализ.

Гипотеза исследования: устойчивое функционирование социальной безопасности в условиях высокой рискогенности возможно посредством дифференциации рисков и построению доверительного социального взаимодействия между субъектами производственного социума атомного предприятия на макро, мезо и микро-уровнях.

Эмпирическую базу исследования составили результаты применения следующих методов: качественного анализа содержания документальных источников, контент-анализа печатных СМИ, анкетного опроса. Весь материал получен в ходе социологических исследований.

1. *Качественный анализ содержания документальных источников* проведен с помощью исторического метода структурирования информации. Использованы открытые документальные источники (N = 240 документов), отражающие конкретные данные по реализации направлений социальной политики изучаемых промышленных предприятий атомной отрасли (СХК, ГХК, ПО «Маяк», Атомфлот). Социально-исторический анализ проведен с 1948 по 2021 год.

1.1. Служебные документы: коллективный договор, нормативно-распорядительные документы предприятий, годовые отчеты, статистические справки, положения, стратегия развития.

1.2. Личные документы: воспоминания работников предприятия, видеоматериалы, монографии.

2. *Контент-анализ.* Проанализированы корпоративные и городские печатные средства массовой информации, используемые руководством изучаемых атомных предприятий для донесения своей позиции до работников и жителей атомных городов по различным вопросам, в том числе и социальным (N = 8 газет, 2606 выпусков). Данные СМИ пользуются наибольшей популярностью среди целевой аудитории исследования. Временные периоды: 01.01.2011 – 31.12.2019 гг., 01.06.2020 – 31.06.2021 гг. Причина выбора временных периодов связана с процессом про-

ведения Госкорпорацией «Росатом» унифицирования своей социальной политики через приведение к единообразию социальных программ отраслевых предприятий. В период с 01.01.2020 года по 30.05.2020 года публикаций, касающихся данной проблематики, найти не удалось.

3. *Метод анкетного опроса.* Анкетный опрос в связи с закрытостью атомных предприятий удалось провести только на одном из них, а именно на ГХК. Всего проведено два опроса: ноябрь–декабрь 2015 года ($N = 1120$ человек в возрасте от 23 до 70 лет), зима 2021 года ($N = 1120$ человек в возрасте от 25 до 72 лет). Для статистической обработки данных использована программа SPSS Statistics, корреляционный (Пирсона), факторный и кластерный анализы.

Результаты исследования

1. Обосновано, что безопасность выступает социальным институтом современного рискогенного общества и не позволяет приемлемому риску трансформироваться в угрозу для дальнейшего существования индивида, социальной группы и общества.

2. Построена теоретическая модель института социальной безопасности современных крупных российских предприятий на различных уровнях социума, доказывающая, что социальная безопасность занимает в социальной среде современного предприятия главенствующее место, а ее результативность зависит от коммуникации и степени доверия, возникающего между работником и руководством предприятия/дивизиона/отрасли. Дано определение социальной безопасности предприятия.

3. Выявлено наличие взаимосвязи между социальным взаимодействием, возникающим между субъектом и системой на различных уровнях социума, и социальной безопасностью. В основе такого взаимодействия лежат коммуникация и активное доверие. Нарушение хотя бы одного этапа взаимодействия в коммуникационной цепочке «работник-предприятие-дивизион-отрасль» приводит к снижению социальной безопасности предприятия, к повышению вероятности трансформации приемлемого риска в угрозу для дальнейшего существования отдельного работника, группы работников или всего предприятия.

4. На примере отдельных промышленных предприятий атомной отрасли доказано, что исторические периоды развития российского предприятия влияют на функционирование его социальной безопасности.

5. Выявлено, что все субъекты социального взаимодействия независимо от уровня производственной вертикали современного крупного российского предприятия осуществляют анализ его социальной безопасности (на примере конкретных промышленных предприятий атомной отрасли).

6. На примере отдельных промышленных предприятий атомной отрасли обосновано, что наличие существенных различий в представлениях работников и руководства о социальной безопасности предприятия указывает на низкий уровень коммуникации и доверия между ними. В этой ситуации только обоюдное желание достичь социального взаимодействия на уровне диалога, и работа в связке «работник-руководитель» снижает вероятность возникновения рискогенных ситуаций, при которых возможна трансформация приемлемого риска в угрозу для дальнейшего существования работника, группы работников или всего предприятия.

Научная новизна исследования

1. Обосновано применение современных классических подходов к рассмотрению общества как рискогенного, применение институционального подхода к рассмотрению безопасности рискогенного общества и социальной безопасности современных российских предприятий.

2. Создана теоретическая модель института социальной безопасности современных российских предприятий на различных уровнях социума (макро, мезо, микроуровень). Дано определение социальной безопасности предприятия.

3. Определено место социальной безопасности в социальной среде современного российского предприятия.

4. На примере отдельных предприятий атомной отрасли осуществлен анализ социальной безопасности современного крупного российского предприятия.

5. Установлено, что работники негативнее руководства оценивают сложившуюся на атомном предприятии социальную безопас-

ность, больше выделяют рискогенных ситуаций, при которых возможна трансформация приемлемого риска в угрозу для дальнейшего существования работника, группы работников или всего предприятия.

6. Предложены рекомендации по улучшению функционирования социальной безопасности для всех заинтересованных акторов (руководство отдельных атомных предприятий, отраслевая корпорация).

Обобщение результатов научного исследования

1. Безопасность выступает социальным институтом современного рискогенного общества и не позволяет социально-приемлемому риску трансформироваться в угрозу для дальнейшего существования индивида, социальной группы и целого общества. Его характеристиками являются глобальность, систематичность проявления, проникновение во все уровни социума (макро, мезо, микро-уровень), сформированность устойчивых социальных отношений, которые можно охарактеризовать как «стремление достичь относительной безопасности в ситуации социального риска», наличие чувства страха, превентивный характер используемых мер по устранению негативных последствий социальных рисков. Институт обладает устойчивой внутренней структурой и внешними изменчивыми формами.

2. Теоретическая модель выявила особенности функционирования института социальной безопасности на различных уровнях производственного социума. Макроуровень – уровень отрасли – отвечает за стратегию, тактику, принципы, методы, приоритеты, перспективы социальной безопасности, социальную политику, ее направления и меры по минимизации социальных рисков для каждого предприятия, входящего в отрасль. На мезоуровне (дивизион) и микроуровне (предприятие) социальная безопасность реализуется. Потребителями отраслевой социальной безопасности в рамках отдельного российского предприятия выступают руководство и работники.

3. Социальная безопасность занимает главенствующее место в социальной среде российского предприятия, а ее результативность зависит от сформированности социальных отношений между ра-

ботниками и руководством предприятия/дивизиона/отрасли. Нарушение хотя бы одного этапа взаимодействия в коммуникационной цепочке «работник – предприятие – дивизион – отрасль» приводит к снижению социальной безопасности предприятия и повышению вероятности трансформации приемлемого риска в угрозу для дальнейшего существования отдельного работника, группы работников или целого предприятия.

4. Созданная историческая периодизация выявила особенности социальной безопасности для каждого периода развития атомных предприятий, а также социальные риски, результативность социальной безопасности, тип производственного социума, социальное взаимодействие и сложности с реализацией направлений социальной политики. Период расцвета охарактеризован, как стабильный период, то есть уровень социальной безопасности неизменен на протяжении большей его части. Периоды становления, кризиса и модернизации характеризуются своей изменчивостью, то есть начало периода и конец представлены разными уровнями социальной безопасности. Сами периоды названы переходными.

5. Субъекты (руководство и работники) современного российского атомного предприятия постоянно изучают его социальную среду на предмет наличия в ней рисков, а также направления социальной политики и заложенные в них меры по минимизации негативных последствий возникающих социальных рисков с целью сокращения их негативного влияния на существующие производственные условия труда. Работники негативнее руководителей оценивают социальную среду предприятия, больше выявляют социальных рисков, чаще относят их к постоянным и чаще оценивают имеющиеся на предприятии меры отраслевой социальной политики как неэффективные. Они также считают, что повысить социальную безопасность предприятия возможно только в том случае, если социальное взаимодействие между работниками и руководителями происходит в форме диалога.

6. Рекомендации по улучшению функционирования социальной безопасности предприятия сгруппированы с учетом выявленных сложностей в функционировании социальной безопасности отдельных атомных предприятий, и касаются направлений отраслевой социальной политики.

Теоретическая значимость исследования состоит в обосновании подхода к рассмотрению социальной безопасности крупных российских предприятий как социального института, выполняющего функцию по достижению работником относительной безопасности в ситуации социального риска, препятствующего трансформации приемлемого риска в угрозу для дальнейшего существования работника, социальной группы или всего предприятия.

Результаты исследования могут быть использованы различными акторами, в том числе руководством ГХК, СХК, ПО «Маяк» и Атомфлот, для изучения социальной безопасности современного крупного российского предприятия с целью выявления ее эффективности, а также для корректировки существующих направлений социальной политики и социального взаимодействия в коммуникационной цепочке «работник-предприятие-дивизион-отрасль». Разработанная авторская методика анкетного опроса может применяться специалистами службы по работе с персоналом для мониторинга социальной среды предприятия с целью выявления динамики социальной безопасности. Выводы и обобщения данной работы помогут специалистам пресс-служб СХК, ГХК, ПО «Маяк» и Атомфлота при формировании пресс-релизов, публикаций и мероприятий по освещению социальной деятельности своих комбинатов. Материалы заинтересуют преподавателей социологии и смежных дисциплин при подготовке учебных пособий, лекционных и семинарских занятий по дисциплинам «Социология труда», «Промышленное предприятие», «Социология безопасности», «Институциональный подход к безопасности». Полученная социологическая информация ляжет в основу для проведения дальнейших теоретических и прикладных исследований.

Работа выполнена при финансовой поддержке Министерства науки и высшего образования Российской Федерации в рамках базовой части государственного задания Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники» на 2020–2022 гг. (проект № FEWM-2020-0037).

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИЗУЧЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ СОВРЕМЕННОГО КРУПНОГО РОССИЙСКОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

1.1. Институциональный подход к безопасности через призму концепции «общества риска»

Последние десятилетия XX века ознаменованы повышением интереса к изучению категории «безопасность».

В отечественной и зарубежной литературе изучению безопасности посвящено немало научных публикаций.

Через риск безопасность исследуется в работах М. Дуглас, У. Бека, Н. Лумана, Э. Гидденса, Д. Картрайта, Д. Кристенсона, Ф. Ронге, А. Стоунера, А.П. Альгина, М.С. Гринберга, В.И. Зубкова, С.М. Никитина, К.А. Феофанова, Д.Н. Замятина, В.Н. Иванова, А.Т. Хлопьева, Г.В. Осипова, О.Н. Яницкого и других ученых⁵¹. Они рассматривают важные вопросы анализа, динамики

⁵¹ Beck U., Willms J. Conversations with Ulrich Beck. Polity Press, 2014. – 240 p.; Dawson M. Bauman, Beck, Giddens and our understanding of politics in late modernity // Journal of Power. – 2010. – Vol. 3. – Pp. 189–207.; O'brien M., Penna S., Hay C. Theorising Modernity: Reflexivity, Environment & Identity in Giddens' Social Theory. Routledge Taylor and Francis Group, 2014. – 212 p.; KOVAČEVIĆ B. Sociology of global risk society (Anthony Giddens and Ulrich Beck). European defendology center for scientific, political, economic, social, safety, sociological and criminological research, Banja Luka, 2017. – 118 p.; Beck U. Remapping social inequalities in an age of climate change: for a cosmopolitan renewal of sociology // Global Networks. – 2010. – Vol. 10, issue 2. – Pp. 165–181.; Why 'class' is too soft a category to capture the explosiveness of social inequality at the beginning of the twenty-first century // The British Journal of Sociology. – 2013. – Vol. 64, issue 1. – Pp. 63–74.; Leydesdorff L. Luhmann, Habermas and the theory of communication // Research and Behavioral Science. – 2000. – Vol. 17, issue 3. – Pp. 273–288.; Яницкий О.Н. Социология риска. – М.: LVS, 2003. – 192 с.; Ломако О.М. Мировое общество риска в политической философии Ульриха Бека: логика и ирония // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Философия. Психология. Педагогика. – 2018. – Т. 18. №3. – С. 265–269;

управления рисками. А.П. Альгин⁵² показывает риск в условиях перестройки в приложении к конкретным областям знаний, таким как право, психология, экономика, медицина, и применительно к различным сферам производства и общественной жизни. Д.Н. Замятин⁵³ рассматривает риск в категории опасности, прослеживая тесную взаимосвязь между концептами пространства и опасности. Г.В. Осипов⁵⁴ показывает опасность различных катаклизмов (глобально-системных, экономических, финансово-банковских, экологических, демографических и так далее) из-за вступления человечества в стадию ноосферы. А.А. Исмаилов⁵⁵ анализирует баланс между рисками потерь, связанными с модернизацией в современном российском обществе, и рисками потерь в связи с отказами от

Эбелинг Э.О. Социальные риски: теоретический анализ // Социальная интеграция и развитие этнокультур в Евразийском пространстве. – 2016. – №4-2. – С. 140–147; Титаренко Л.Г. Глобальные риски современности как вызов ценностям модернизации в постсоветском пространстве // Философия и социальные науки. – 2016. – №2. – С. 28–32; Саклакова Е.В., Мелешкин В.В. Социальный риск и социальная безопасность: атрибуты современного общества риска // KANT. – 2019. – №2(31). – С. 267–271; Синаяев М.В., Кокорева М.Е. Социальные риски и проблема их ранжирования в системе социальной работы РФ // Теория и практика общественного развития. – 2021. – №11. – С. 73–77; Сулагаева А.А. Общество риска: типики и проблемы // ЭНИГМА. – 2021. – №33. – С. 152–154; Сергашов Е.В. Риск в современном обществе: методология исследования и показатели // Известия Тульского государственного университета. Гуманитарные науки. – 2017. – №4. – С. 108–116.

⁵² Альгин А.П. Риск и его роль в общественной жизни. – М.: Мысль, 1989. – 188 с.

⁵³ Замятин Д.Н. Пространство и (без)опасность: онтологические модели воображения // Полис. Политические исследования. – 2013. – №3. – С. 137–148.

⁵⁴ Осипов Г.В. Прелюдия XXI века // СОЦИС. – 2014. – №6. – С. 44–52.

⁵⁵ Исмаилов А.А. Социология риска: принятие решений в условиях риска // Вестник МГИМО-Университета. – 2010. – №4 (13). – С. 277–285.

нее. Ю.А. Зубок⁵⁶ использует риск для описания и понимания молодежи. А.В. Мозговая и Е.В. Шлыкова⁵⁷ рассматривают связь социальной приемлемости риска с социологическими категориями «адаптация» и «коммуникация», обосновывают допустимость ущерба для различных социальных субъектов.

Анализ риска в современном обществе проведен с опорой на концепцию «общества риска». Именно эта концепция, согласно О.Н. Яницкому, дает понимание того, что «само общество является генератором рисков»⁵⁸. Зарождение концепции «общества риска» произошло в рамках социокультурного подхода. В этом подходе сделан шаг в сторону человека. При изучении риска происходит учет не только чисто «материальных» оценок потерь, но и экономических и общекультурных издержек. Данный подход усматривает непосредственную связь оценок риска с ценностями и нормами социального характера, учитывает различные аспекты от политических до психологических.

В представленной работе рассматриваются положения концепции «общества риска», описывается социальная сфера рискованного общества, дается определение социальному риску и выявляются его основные характеристики.

Современное общество, по мнению Н. Лумана, Э. Гидденса и У. Бека, – это новая форма индустриального общества. У. Бек назвал его «обществом риска», Э. Гидденс «поздним (или радикальным) модерном».

Рассматривая позицию Н. Лумана⁵⁹ о природе и проявлениях риска в современном обществе, авторы поддерживают точку зре-

⁵⁶ Зубок Ю.А. Феномен риска в социологии: Опыт исследования молодежи. – М.: Мысль, 2007. – 288 с.

⁵⁷ Мозговая А.В., Шлыкова Е.В. «Социальная приемлемость риска» как социологическая категория // Социология: методология, методы и математическое моделирование. – 2010. – №3. – С. 30–45.

⁵⁸ Яницкий О.Н. Социология риска: ключевые идеи // Мир России. – 2003. – Т. XI. №1. – С. 6.

⁵⁹ Луман Н. Понятие риска // THESIS. – 1994. – №5. – С. 135–160; Что такое коммуникация? // Социологический журнал. – 1995. – №3. – С. 114–124; Слыщенко В.А. Правовое учение Никласа Лумана и кризис современного

ния о том, что риск сегодня является социальной проблемой, важнейшей характеристикой современной действительности, сложным комплексом обстоятельств. Он перестал быть проблемой лишь отдельных социальных групп и превратился в проблему для всего человечества, то есть стал глобальным. Свободного от риска поведения больше не существует. Человек вынужден принимать решения в ситуации неопределенности. При этом любые принимаемые им решения всегда связаны с рисковыми последствиями, которые в свою очередь вновь порождают риски. Такие серии разветвленных решений Н. Луман назвал «деревом решений», накапливающим риски. Даже отказ от решения – это тоже решение, которое провоцирует возникновение риска. «Порог катастрофы» является той границей, которую риск не может переступать. Причем данный порог по-разному воспринимается теми, кто принимает решения, и теми, кого эти решения затрагивают.

Также авторам интересен взгляд Лумана на риск и опасность. Если ущерб вменяется окружающему миру, то можно говорить об опасности. Опасностями является то, чему кто-то подвергается. О риске можно говорить в том случае, когда происходит процесс выбора субъекта риска в ситуации неопределенности, то есть субъект принимает решение, без которого ущерб мог бы и не возникнуть.

общества // *Lex Russica*. – 2016. – №2 (111) февраль. – С. 184–205; Погожина Н.Н. Системная теория Н. Лумана в приложении к анализу научной коммуникации // *Эпистемология и философия науки*. – 2019. – №1 (56). – С. 225–232; Головин Н.А. Социология Н. Лумана – этап развития общей теории социальных систем // *СОЦИС*. – 2014. – №2. – С. 86–94.; Даниленко О.А. Идеи Никласа Лумана в контексте проблем современной конфликтологии // *Вестник Харьковского национального университета им. В.Н. Каразина*. – 2009. – №844. – С. 32–38.; Nassehi A. Organizations as decision machines: Niklas Luhmann's theory of organized social systems // *The Sociological Review*. – 2005. – Vol. 53, issue 1. – Pp. 178–191; Subrt J. The Systemic Approach in Sociology and Niklas Luhmann: Expectations, Discussions, Doubts. Emerald Publishing Limited, 2020. – 129 p.

Концепция У. Бека⁶⁰ позволяет взглянуть на риски с позиции их связи с ускоряющейся индустриализацией. Они постоянно легитимно производятся обществом в результате своей деятельности. Бек отмечает, что «общество риска – ...это общество катастроф. В нем чрезвычайное положение грозит стать нормой жизни»⁶¹. Любое произведенное богатство производит и риск. Современный риск не признает границ, он всеобщ, глобален и неустраим. Риск зарождается в момент принятия решений и его последствия не всегда удастся просчитать. В современном обществе риски не ограничены пространством и временем, большинство из них не поддаются восприятию и коренятся в химико-физических формулах. Возрастает роль невидимых рисков. По мнению Бека, «центр сознания риска лежит не в настоящем, а в будущем»⁶². Однако переживать и совершать поступки относительно будущих рисков индивид начинает в настоящем, благодаря постоянному производству рисков современное общество меняется. В нем появляются новые группы, сообщества, институты, изменяется прежняя социальная структура. Традиционные связи, социальные формы и классы уничтожаются. Новые общественные формы формируются на основе объективно существующей опасности. Пользуясь классовой аналогией, У. Бек отмечает, что в обществе риска «классу подверженных риску не противостоит «класс» неподверженных тому же риску»⁶³.

⁶⁰ Бек У. Жизнь в мировом обществе риска: космополитический поворот // Вестник Московского университета. – 2012. – №5. – С. 35–52; Общество риска. На пути к другому модерну. – М.: Прогресс-Традиция, 2000. – 146 с.; От индустриального общества к обществу риска // THESIS. – 1994. – №5. – С. 161–168.; Гаврилов К.А. От общества риска к метаморфозам мира: памяти Ульриха Бека // Социологический ежегодник. – 2016. – С. 317–330.; Sznaider N. Ulrich Beck and classical sociological theory // Journal of Classical Sociology. – 2015. – Vol. 15, issue 2. – Pp. 220–225; Sorensen M.P. Ulrich Beck: exploring and contesting risk // Journal of Risk Research. – 2018. – Vol. 21, issue 1. – Pp. 6–16.

⁶¹ Бек У. Общество риска. На пути к другому модерну. – М.: Прогресс-Традиция, 2000. – С. 59.

⁶² Там же. С. 22.

⁶³ Бек У. Общество риска. На пути к другому модерну. – М.: Прогресс-Традиция, 2000. – С. 28.

Движущей силой таких классов является достижение солидарности в попытке уберечь себя от риска. В основе «достижения солидарности» лежит чувство страха, которое является главным цементирующим элементом такого общества. Кратко движущую силу общества риска У. Бек предлагает выразить фразой «Я боюсь!»⁶⁴.

Кратко исчисление рисков можно обозначить так: «Рисковые события, которые еще не произошли, становятся объектами текущих действий, с целью предотвращения их будущих последствий»⁶⁵. Исчисление рисков можно произвести только в том случае, когда учитываются их технические и социальные компоненты и предпринимаются меры, предотвращающие их последствия. К техническим и социальным компонентам относятся срок давности, ответственность за возникновение того или иного риска, компенсация за него. Между субъектом и объектом риска заключается «пакт безопасности», с одной стороны учитывающий факт появления рисков, а с другой вовлекающий индивидов в процесс их предотвращения и компенсации. Данный договор лежит в основе процессов модернизации в современном мире и сохраняется до тех пор, пока «согласие на прогресс» не ставится под угрозу. Мегариски позднего модерна как раз и разрушают такое согласие. Как отмечает У. Бек, прежде всего, рушатся социальные компоненты исчисления риска, а социальная безопасность трансформируется в простую технику безопасности. Институт экспертов (наука), который призван определять степень, масштаб и формы проявления того или иного риска, лишается своей монополии на определения уровня приемлемого риска. Размышлять о рисках начинают другие социальные институты, сообщества и даже конкретные люди, подвергающиеся рискам. Таким образом, рушится абсолютная монополия на определение социальной приемлемости риска. Научная и обыденная точки зрения в понимании приемлемости риска постепенно начинают сближаться.

⁶⁴ Там же. С. 36.

⁶⁵ Бек У. От индустриального общества к обществу риска // THESIS. – 1994. – №5. – С. 161–168.

Концепция, предложенная Энтони Гидденсом⁶⁶, обогатила работу тем, что позволила рассматривать риск в контексте глобализации социальной жизни, отличительной характеристикой которой является высокий динамизм. Гидденс отмечает, что «риск – это не то же самое, что опасность или угроза. Понятие риска связано с активным анализом опасности с точки зрения будущих последствий. Оно широко используется лишь в обществе, ориентированном на будущее, для которого будущее – это территория, подлежащая завоеванию и колонизации»⁶⁷. В своей книге «Последствия современности» Гидденс⁶⁸ отмечает, что в процессе ускоряющегося динамизма происходит изъятие социальных отношений из локального контекста и включение их в глобальный посредством пространственно-временной дистанцированности, «открепление» социальных институтов от локальных контекстов и их реструктурирование на сколь угодно больших отрезках пространства и времени и повышения рефлексивности человеческого поведения. Социальная жизнь при этом характеризуется «созданной неопределенностью», а понятие риска становится центральным. Ему подвержен каждый, даже бездействие представляет собой риск. В современном обществе образуются обширные среды риска, охватывающие

⁶⁶ Гидденс Э. Последствия современности. – М.: Праксис, 2011. – 352 с.; Ускользающий мир: как глобализация меняет нашу жизнь. – М.: Весь мир, 2004. – 120 с.; Судьба, риск и безопасность // THESIS. – 1994. – №5. – С. 107–134; Козлова Л.А. Категория онтологической безопасности в теории структуризации Гидденса // Вестник Пермского государственного гуманитарно-педагогического университета. Серия №3. Гуманитарные и общественные науки. – 2021. – №1. – С. 23–30.; Беляева Л.А. Структуризация российского общества в XIX – начале XX вв. (по материалам отечественных исследований) // Вестник Института социологии. – 2020. – №2(11). – С. 14–36.; Bryant C., Jary D. Giddens' theory of structuration: A critical appreciation. Routledge Taylor and Francis Group, 2014. – 251 p.; Lamsal M. The structuration approach of Anthony Giddens // Himalayan Journal of Sociology and Anthropology. – 2012. – Vol 5. – Pp. 111–122.

⁶⁷ Гидденс Э. Ускользающий мир: как глобализация меняет нашу жизнь. – М.: Весь мир, 2004. – С. 39.

⁶⁸ Giddens A. The consequences of modernity. Stanford: Stanford univ. press, 1990. – 186 p.

большие массы людей, а в некоторых случаях все человечество. При этом главенствующее место начинают занимать риски, созданные людьми. Большинство из них являются рисками перед лицом «неколонизируемого будущего» и исчисляются по схеме «если..., то...». Лишь в исключительных случаях человек, столкнувшись с такими рисками, может с достаточной достоверностью предвидеть будущее. Отличительными признаками таких рисков, по мнению Гидденса, являются дальное действие, глобализация, наличие институализированных сред риска и перенасыщенность знаний о них. Риски перед лицом «неколонизируемого будущего» не связаны с индивидом непосредственно, хотя и представляют угрозу для жизни каждого из них.

Э. Гидденс продолжает позицию У. Бека о сближении научной и обыденной точек зрения в понимании приемлемости риска. «Ценностный политеизм» становится центральным явлением современной жизни. То есть из существующего множества авторитетов ни один не может полностью претендовать на безусловность. Люди в повседневной жизни вынуждены самостоятельно выбирать точку зрения того эксперта, которого они поддерживают в той или иной ситуации, а также вынуждены адаптировать данное знание к профилю собственной ситуации. Социальные отношения при этом формируются на основе «активного доверия». Причем Гидденс выделяет два вида доверия, а именно доверие системе и доверие индивиду. Согласно ему, доверие является мощным источником социальной солидарности, базовым фактором для существования индивида в условиях пространственно-временной дистанцированности, присущей современному обществу, и опосредуется исчислением опасностей и шансов. Оно выступает интегральной установкой практического сознания, которая организует и направляет деятельность людей в «обществе риска». Механизмы доверия становятся основными средствами формирования чувства онтологической безопасности в современном мире. «Баланс доверия и приемлемого риска формирует у человека опыт безопасности»⁶⁹.

⁶⁹ Фурс В.Н. Критическая теория позднего модерна Энтони Гидденса // Социологический журнал. – 2001. – №1. – С. 44–73.

Обобщив труды представителей концепции «общества риска», отмечается, что *современное общество* в работе воспринимается как рискогенное общество, то есть общество, в котором риск стал центральным элементом и постоянно присутствует в социальной сфере. Сам *социальный риск* понимается, как вероятность возникновения какого-либо отрицательного события, приводящего к трансформации приемлемого риска в угрозу для дальнейшего существования индивида, социальной группы или общества. Основными характеристиками риска являются: «глобальность, систематичность проявления, всеобщность, неустраимность, современные причины возникновения, неопределенность при принятии решения, дальноедействие, перенасыщенность знаний о рисках и так далее»⁷⁰. Ему подвержен каждый человек, социальная группа или общество в целом. Ежедневно сталкиваясь с институализированными средами риска, человек принимает те или иные решения, находясь в ситуации неопределенности. Отсутствие абсолютного авторитета/эксперта усугубляет ситуацию неопределенности, так как люди сами должны интерпретировать происходящее и определять, кому из экспертов в той или иной ситуации риска они доверяют больше. Чаще всего такие решения они вынуждены принимать по отношению к рискам, которые еще не произошли, но возможно произойдут в будущем. Решение об устранении негативных последствий будущих рисков человек принимает сейчас, то есть, находясь в настоящем. Однако он не может быть полностью уверенным в правильности принятого им решения. В связи с этим у людей возникает чувство страха относительно своего будущего. Если принятые решения позволяют предотвратить и компенсировать негативные последствия возникающего риска, то они признаются правильными, а риск характеризуется как приемлемый. Если принятые решения не позволяют это сделать, то возникает вероятность возникновения какого-либо отрицательного события, приводящего к трансформации приемлемого риска в угрозу для дальнейшего существования индивида, социальной группы или общества. Возникновение такого отрицательного события возможно только в

⁷⁰ Кареева А.П. Социальные риски современного промышленного предприятия // Проблемы анализа риска. – 2015. – №6 (6–15). – С. 23.

случае отсутствия эффективного социального взаимодействия между субъектом и объектом риска. При этом оно ставит под угрозу «пакт безопасности», заключенный между ними. В обществе возникает протест против дальнейшей модернизации. Таким образом, важнейшей ценностью людей, живущих в рискогенном обществе, становится желание обезопасить себя. Сама же безопасность позволяет минимизировать вероятность возникновения какого-либо отрицательного события.

Определений безопасности существует много. Приведем несколько из них. В.Н. Кузнецов трактует безопасность, как «совокупность факторов, надежно обеспечивающих достойную жизнь каждого человека, семьи, общества и государства, их идеалов, ценностей и интересов от неприемлемых рисков, от внутренних и внешних угроз»⁷¹. Д.В. Зеркалов отмечает, что безопасность является сложным социальным явлением, которое «проявляется как потребность, интерес, ощущение, цель и результат специализированной деятельности, ценность, социальная функция, отношение, процесс, система, отрасль науки, вид искусства»⁷². Р.Г. Яновский рассматривает безопасность как положение, при котором не угрожает опасность (любого вида) кому-либо, чему-либо, а точнее «это когда ребенок не умирает, болезнь не распространяется, этнические распри не выходят из-под контроля...»⁷³.

В работе рассматривается безопасность современного общества с позиции институционального подхода. Ведь ее возникновение обусловлено наличием в обществе обширных институализированных сред рисков, которые обхватывают как отдельные группы людей, так и целое общество.

Институционализм зародился в США в начале XX века. У его истоков стояли Т. Веблен, Д. Коммонс, У. Митчелл, У. Гамильтон, которые сформировали основные положения классического инсти-

⁷¹ Кузнецов В.Н. Социология безопасности. – М.: Академический Проект, 2007. – С. 16.

⁷² Зеркалов Д.В. Социальная безопасность. – Киев.: Основа, 2012. – С. 94.

⁷³ Яновский Р.Г. Глобальные изменения и социальная безопасность. – М.: Academia, 1999. – С. 15.

туционализма. Сегодня изучением социальных явлений через институциональный подход занимаются отечественные и зарубежные ученые (О.В. Иншаков, Д.С. Львов, О.Ю. Мамедов, Ю.М. Осипов, В.В. Радаев и другие⁷⁴). В России институциональный подход к исследованию социальных явлений представлен двумя школами: «московской» и «новосибирской».

Несмотря на широкое использование понятия «институт», в общественных науках для него нет единого определения. Первым социальному институту дал определение экономист и социолог Т. Веблен. Он рассматривал его как коллективное, социально-психологическое образование, эволюция которого происходит под воздействием внешней среды путем естественного отбора. «Социальные институты не только сами есть результат процесса отбора

⁷⁴ Иншаков О.В., Иншакова Е.И. Механизм государственного финансирования и институты развития наноиндустрии в России // Вестник Волгоградского государственного университета. – 2012. – №1 (20). – С. 144–150; Иншаков О.В. Институты и институт: проблемы категориальной дифференциации и интеграции // Экономическая наука современной России. – 2010. – №3 (50). – С. 26–38; Львов Д.С. Институциональная экономика. – М.: Инфра-М, 2001. – 320 с.; Лемешев М.Я. Дмитрий Семенович Львов – экономист милостью Божией. Памяти академика Д.С. Львова // Экономическая наука современной России. – 2018. – №2 (81) – С. 188–193; Мамедов О.Ю. Экономика сильнее производства! // Terra Economicus. – 2015. – №1 (13). – С. 6–13.; Осипов Ю.М. Экономика как есть (откровения Зоила, или Судный день экономизма). – М.: ТЕИС, 2017. – 318 с.; Радаев В.В. Российская социология в поисках своей идентичности // СОЦИС. – 2013. – №7. – С. 3–17; Новый институциональный подход: построение исследовательской схемы // Журнал социологии и социальной антропологии. – 2001. – Т. IV. №3. – С. 109–130; Мейер Дж., Роуэн Б. Институционализированные организации: формальная структура как миф и церемониал (перевод) // Экономическая социология. – 2011. – №1 (12). – С. 43–67; Кирдина С.Г. Институционализм в России в 1930-2010-е гг.: инверсионный цикл? // Journal of Institutional Studies (Журнал институциональных исследований). – 2015. – №2 (7). – С. 6–37; Polishchuk L. Institutional Performance. In: Weber S., Alexeev M.V. (eds.). The Oxford Handbook of the Russian Economy. Oxford: Oxford University Press. – 2013. – Pp. 189–220; Aoki M. Comparative Institutional Analysis: Theory, Corporations and East Asia. Edward Elgar Publishing Ltd, 2013.

и приспособления, формирующего преобладающие или господствующие типы отношений и духовную позицию; они в то же время являются особыми способами существования общества, которые образуют особую систему общественных отношений и, следовательно, в свою очередь выступают действенным фактором отбора»⁷⁵. Д. Норт под институтами понимал набор правил поведения индивидов, то есть «созданные человеком ограничительные рамки, которые организуют взаимоотношения между людьми. Они уменьшают неопределенность, структурируя повседневную жизнь»⁷⁶. Для У. Гамильтона⁷⁷ институтами выступают вербальные символы, при помощи которых описывалась группа социальных обычаев, широко распространенных и неизменяемых. Т. Парсонс⁷⁸ определял социальные институты, как образцы стандартизированных ожиданий, которые управляют поведением людей и социальными отношениями.

Представители концепции «общества риска» тоже рассматривали социальные институты. Так Н. Луман⁷⁹ определял институт в терминах социальных ожиданий и социальных отношений. Э. Гидденс⁸⁰ дал развернутую трактовку социальных институтов. По его мнению, социальные институты «цементируют» общественную жизнь, обеспечивая общие соглашения, выработанные людьми в общении друг с другом. Они относятся к стандартизированным способам поведения. Согласно теории структуриации, которую предложил Э. Гидденс⁸¹, при содействии институтов достигается

⁷⁵ Веблен Т. Теория праздного класса. – М.: Прогресс, 1984. – С. 107.

⁷⁶ Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. – М.: Начала, 1997. – С. 17–18.

⁷⁷ Гамильтон У.Х. Институциональный подход к экономической теории // Экономический вестник Ростовского государственного университета. – 2007. – №2 (5). – С. 110–117.

⁷⁸ Парсонс Т. О социальных системах. – М.: Академический Проект, 2002. – 832 с.

⁷⁹ Луман Н. Общество как социальная система. – М.: Логос, 2004. – 232 с.

⁸⁰ Гидденс Э. Социология. – М.: Едиториал УРСС, 2005. – 632 с.

⁸¹ Гидденс Э. Устроение общества: очерк теории структуриации. – М.: Академический проект, 2018. – 528 с.

преемственность поколений и повторяемость повседневных практик, пространственно-временная непрерывность, происходит постоянная перестройка стандартов поведения в зависимости от контекста повседневной социальной деятельности. Он (Гидденс)⁸² считает, что современные социальные институты подняты над локально-временным контекстом, объективны, их границы размыты. Они бессубъекты, обладают определенными ресурсами, диктуют конкретные нормы, правила использования и накопления институциональных ресурсов. Он отмечает, что, несмотря на то, что, современные институты бессубъекты, они образуются и поддерживаются совокупностью участников («агентов»), входящих в них. Гидденс считает, что «быть человеческим существом, обозначает быть целеустремленным агентом, который одновременно обладает причинами для проявления своей активности и способностями конструктивно обосновать эти причины, если об этом спрашивают (в том числе и солгать о них)»⁸³. Поэтому микроуровень социального института представляет собой конкретных людей с их мировоззрением, ценностями, стандартами поведения, повторяющимися действиями и ожиданиями. Макроуровень представляет собой организованную структуру и включает в себя нормы, ценности, верования, способы взаимодействия, комплекс мер, которым следует большинство членов данного института. Все институционализированные способы поведения охраняются и поддерживаются жесткими санкциями. Каждый социальный институт реализует какую-нибудь общественную функцию. Резкая смена институтов вызывает у отдельного человека чувство «радикальной онтологической ненадежности», что приводит к сильнейшему стрессу и отражается на его личностных качествах.

У представителей новосибирской экономико-социологической школы ярко проявляется эволюционный подход к функционированию социальных институтов. Общество при этом рассматривается

⁸² Ядов В.А. Социальные институты // Человек, общество, управление. – 2006. – №1. – С. 4–13.

⁸³ Вершинина И.А. Формирование теории структуризации Энтони Гидденса // Вестник Московского университета. – 2010. – №4. – С. 108.

в целом на макро и микроуровнях, отмечается существование тесной взаимосвязи в понимании организации общества и исторического процесса, в ходе которого оно возникло, наличие системной парадигмы в осмыслении общественных процессов. Так для С.Г. Кирдиной⁸⁴ социальными институтами являются единство формальных и неформальных социальных отношений. При этом они должны быть исторически устойчивыми, постоянно воспроизводиться и обеспечивать интегрированность различных типов общества. Она предлагает рассматривать институты как некий скелет современного общества, включающие в себя нерасчлненное единство формальных и неформальных правил. В рамках теории институциональных матриц ею выделяются стабильные базовые институты и анализируются изменчивые институциональные формы, в которых реализуются базовые институты при конкретных культурно-исторических условиях. С.В. Кирдина⁸⁵ к основным характеристикам базовых институтов относит их историческое возникновение, происходившее в процессе взаимодействия организующего социума с условиями внешней среды, формирование внутри них устойчивых социальных отношений, триединство экономической, политической и идеологической подсистем, каждая из которых представлена своими базовыми институтами, деление организационной структуры института на «внутреннюю» и «поверхностную». «Внутренняя» структура базового института устойчива, сохраняет свое содержание на протяжении длительного исторического периода времени. «Поверхностная» (или институциональная) структура института мобильна. Она представляет собой конкретные образцы, способы, организации, в которых проявляется порядок взаимодействия социальных субъектов. Согласно С.Г. Кирдиной «институци-

⁸⁴ Кирдина С.Г. Междисциплинарные исследования в экономике и социологии: проблемы методологии // Общественные науки и современность. – 2014. – №5. – С. 60–75.

⁸⁵ Кирдина С.Г. Институциональные матрицы и развитие России: введение в X-Y теорию. – СПб.: Нестор-История, 2014. – 468 с.

ональные формы – это прямое или опосредованное внешнее выражение базовых институтов, задающих социетальную природу общества»⁸⁶.

Опираясь на позиции Э. Гидденса и С.Г. Кирдиной, под *социальным институтом* понимается открытая социальная система, нацеленная на реализацию определенной общественной функции, формирующая устойчивые социальные отношения и включающая комплекс формальных и неформальных норм, ценностей и статусов. На микроуровне элементом и носителем свойств социального института выступает отдельный субъект. На макроуровне социальный институт выражен в конкретных организационных структурах и относительно устойчивых социальных практиках. Вслед за С.В. Кирдиной организационная структура социального института на макроуровне в данной работе разделена на «внутреннюю» и «поверхностную» (институциональную) структуры. Социальные отношения при этом понимаются, как процесс обмена социальными действиями между двумя и более участниками взаимодействия, при котором происходит воздействие людей и социальных групп друг на друга, в котором каждое действие обусловлено как предыдущими действиями, так и ожидаемым результатом со стороны другого. Социальное взаимодействие всегда предметно, проявляется через коммуникацию и активное доверие, выделенное Э. Гидденсом.

Отметим, что в работе безопасность воспринимается как социальный институт современного рискогенного общества.

Безопасность волновала людей всегда. В античный период и в период великих географических открытий возросла вероятность возникновения рисков от действия природных сил или пиратов, что заставило крупные торговые компании просчитывать возможные убытки, то есть принимать меры безопасности. В XX веке список возможных рисков был расширен в связи с промышленной революцией. В этот период риск становится спутником прогресса. Современный мир не только не смог избавиться от рисков, он их глобализировал. Поэтому авторами отмечается, что в современном

⁸⁶ Там же. С. 59.

рискогенном обществе динамизм и безопасность неразрывно связаны между собой. Причем динамизм всегда первичен, а безопасность вторична. Она призвана обезопасить общество от различных возникающих в нем социальных рисков и реализуется на различных уровнях социума (макро, мезо, микроуровень).

С утверждением о том, что безопасность охватывает всю человеческую историю и имеет определенное значение как для отдельной личности, так и для всего социума, согласны многие ученые. Так Д.В. Зеркалов отмечает, что «безопасность создает необходимые условия и предпосылки для созидательной деятельности людей, улучшения их благосостояния и увеличения общественного богатства»⁸⁷. Она является внутренней ценностью как для каждого конкретного человека (микроуровень), так и для общества (макроуровень). В.Н. Кузнецов⁸⁸ связывает безопасность на макроуровне с новой моделью мирового порядка для XXI века, которая строится на компромиссе. В основе Московско-Шанхайской модели лежит человек с его идентичностью, народы, их интересы, самобытность, оригинальность культур и традиций. Ее главной линией является продвижение во всех странах мира достоинства, безопасности, благополучия, здоровья и образования для каждого человека. Чтобы этого достичь все ее субъекты (страны) должны пойти на беспрецедентные уступки на различных уровнях безопасности, проявить чувство меры и диалог. На микроуровне, по его мнению, каждый человек, защищая собственную безопасность, укрепляет безопасность другого и несет ответственность за безопасность друг друга. Л.В. Балахонская и В.В. Балахонский⁸⁹ отождествляют безопасность на макроуровне с социальной безопасностью, выделяют важность сложившихся общественных отношений, а уровень безопасности общества ставят в зависимость от защищенности различных аспектов жизни социума (оборонного, продовольственного, эконо-

⁸⁷ Зеркалов Д.В. Социальная безопасность. – Киев.: Основа, 2012. – С. 93.

⁸⁸ Кузнецов В.Н. Теория компромисса. – М.: Книга и бизнес, 2010. – 588 с.

⁸⁹ Балахонская Л.В., Балахонский В.В. Безопасность общества: историко-философские и теоретические аспекты осмысления // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2012. – №1 (53). – С. 278–285.

мического, правоохранительного, медицинского, социального, бытового и так далее). В.М. Родачин⁹⁰ рассматривает безопасность на различных уровнях социума как сложное социальное явление. Для нашей работы наиболее интересно его восприятие безопасности, как социального отношения, социальной функции и системы. В.С. Плотников, говоря о безопасности человека и общества, использует понятие «социальная безопасность», а также рассматривает ее как систему, с совокупностью элементов, объединенных общими свойствами и связями, функциональной средой и целью существования⁹¹. Ее основными элементами являются субъекты/объекты (человек, общество, государство), регуляторы (законы, концепции, правовые нормы), детерминанты (события, условия, в которых они происходят, потребности, ценности, интересы, цели) и обеспечение безопасности. Система открыта рискогенному окружающему миру, но стремится сохранить устойчивость, стабильность и живучесть.

На микроуровне значимость безопасности для каждого человека ярко отражена в теории потребностей, предложенной А. Маслоу⁹². Исследование терминальных и инструментальных ценностей в массовом сознании населения Красноярского края, проведенное под руководством В.Г. Немировского⁹³, показало, что наиболее

⁹⁰ Родачин В.М. Безопасность как социальное явление // Право и безопасность. – 2004. – №4 (13) – URL: https://dpr.ru/pravo/pravo_10_5.htm (дата обращения: 10.12.2021).

⁹¹ Плотников В.С. Социальная безопасность в транзитивном обществе: содержание и механизмы обеспечения: специальность 22.00.08 «Социология управления»: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата социологических наук. – Новосибирск, 2004. – 28 с.

⁹² Маслоу А. Психология бытия. – М.: Ваклер, 1997. – 178 с.; Maslow A. Motivation and personality. N.Y., 1970; Букейханов Н.Р., Гвоздкова С.И., Никишечкин А.П. Иерархия потребностей А. Маслоу и потребность в управлении // Российские регионы: взгляд в будущее. – 2017. – №4 (4). – С. 15–28; Костенко Е.П. Теория прогрессивного управления А. Маслоу // TERRA ECONOMICUS. – 2012. – №1–3 (10). – С. 218–222.

⁹³ Немировский В.Г. Представления населения Красноярского края о смысле жизни: структура и динамика (1991–2016 гг.) // Siberian Socium. – 2018. – №1 (2). – С. 20–40.

распространенными ценностями в массовом сознании его жителей являются ценности 2-ого иерархического уровня (здоровье, материальное благополучие, семья, будущее детей) или уровня потребности в безопасности. Исследования базовых ценностей россиян, проведенные в рамках проекта «Томская инициатива»⁹⁴, также подтвердили, что ценность «безопасность» важна для каждого жителя нашей страны и для всего современного российского общества в целом. Так к ценностям «важным для себя» респонденты отнесли здоровье, безопасность, семью, достаток, мир, любовь, уважение к родителям, образование. К ценностям «важным для страны» безопасность, мир, законность, внимание к людям, независимость, стабильность, могущество, справедливость, развитие. Авторам проекта удалось выявить, что ценность «безопасность» в обыденном массовом сознании возникает в следующих ситуациях: когда защищены дом, семья, в них присутствует достаток и благополучие, каждый индивид чувствует свою защищенность (уверенность) в завтрашнем дне, комфорт и покой за свое настоящее и будущее, когда его внешняя деятельность (прежде всего трудовая) защищена при помощи различных гарантий, страховок и так далее⁹⁵.

Основным субъектом обеспечения безопасности на макроуровне выступает государство. Достойный уровень безопасности для каждого гражданина является его главной задачей. Государство определяет стратегию, тактику, принципы, политику, методы страны в области безопасности, а также для противодействия возникающим в обществе различным социальным рискам формирует систему безопасности. Данная система включает в себя свод законов, органы государственной власти, силы и средства обеспечения безопасности, международное сотрудничество и мониторинг. Однако, отметим, что в современном обществе государство само может стать источником риска для своих граждан.

На микроуровне рисковенного общества находится человек. Он предъявляет государству главное требование – обезопасить его от

⁹⁴ Базовые ценности россиян. Социальные установки, жизненные стратегии, символы, мифы. – М., 2003. – 448 с.

⁹⁵ Базовые ценности россиян. Социальные установки, жизненные стратегии, символы, мифы. – М., 2003. – С. 56–58.

возникающих социальных рисков, то есть помочь ему достичь безопасности в ситуации социального риска. При этом безопасность обязана носить превентивный характер, то есть возможные риски должны быть определены, просчитаны сроки их наступления, возможные последствия и ущербы для граждан, а также своевременно разработаны меры по их устранению или минимизации.

Требование обезопасить себя от социальных рисков легло в основу коллективных и индивидуальных человеческих действий, а в исторической ретроспективе позволила выработать устойчивые социальные отношения, которые можно охарактеризовать как «стремление достичь относительной безопасности в ситуации социального риска». При этом неотъемлемым элементом данных отношений выступает страх, который проявляют индивиды, находясь в ситуации социального риска.

Мы опираемся на определение страха, которое предложил В.Н. Кузнецов: «страх – психологическое состояние личности, а также социальных групп, характеризующееся аномальной неуверенностью в развитии событий, предчувствием возникновения негативных обстоятельств. Это естественный защитный механизм в экстремальных условиях»⁹⁶. Из определения видно, что для возникновения страха необходима главная причина – ситуация неопределенности, в которой человек или социальная группа вынуждены принимать какое-либо решение и совершать на его основе свои действия. В.Г. Немировский называет социальный страх чувством социальной незащищенности. Ему всегда противостоит чувство социальной защищенности. Для нас интересна его позиция о несоциализированных страхах. Чувство незащищенности относится к ним. Это негативные страхи, появление которых приводит к возникновению у человека девиантного поведения, проявляющегося в агрессии, чувстве вины, стыда, изоляции, ухода, суицида. Чувство социальной незащищенности, по мнению Немировского, вызывают две группы угроз. В первую вошли внешние угрозы, которые человек хотел бы изменить (экологическая угроза, произвол чиновников, правоохранительных органов, бедность, одиночество

⁹⁶ Кузнецов В.Н. Теория компромисса. – М.: Книга и бизнес, 2010. – С. 362.

и заброшенность, преступность), во вторую – угрозы, от которых он не может избавиться (притеснения из-за возраста/пола, ущемления из-за национальности/религиозных убеждений, преследование за политические убеждения)⁹⁷. На их основе выделены два типа социума: «угрожающий социальной жизнедеятельности человека и угрожающий социальной индивидуальности человека»⁹⁸. Авторы придерживаются позиции первого типа социума – угрожающий социальной жизнедеятельности человека.

Отметим, что люди постоянно искали способы избавиться от возникающих в обществе социальных рисков, то есть минимизировать их негативные последствия с помощью различных мер безопасности.

Так для Н. Лумана способом уменьшить риск выступает коммуникация, проходящая тройной процесс селекции (информация, общение, понимание). Использование символических средств (язык, письменность, печать, радио) с одной стороны облегчает процесс коммуникации, а с другой из-за вкладывания в них разных смыслов создает разногласия. Поэтому решение проблемы он видит в аутопойэтическом типе коммуникации, то есть в такой коммуникации, при которой внешняя среда не оказывает на нее воздействие. Луман⁹⁹ пишет, что данная коммуникация открыта рискогенному событию, но не дает привнести в него сторонние символические средства для затруднения понимания.

У. Бек¹⁰⁰ видит панацею от рисков в рефлексирующей модернизации, источниками которой могут быть наука, интеллигенция, группы давления, способные повысить уровень доверия к обществу. Однако, рефлексирующая модернизация, одной стороны, направлена на минимизацию негативных последствий рисков, с другой – постоянные изменения и трансформации увеличивают их.

⁹⁷ Немировский В.Г., Немировская А.В. Чувство незащищенности от социальных опасностей как основа типологизации регионов // Мониторинг общественного мнения. – 2012. – №1 (107) январь–февраль. – С. 113–127.

⁹⁸ Там же. С. 119.

⁹⁹ Луман Н. Что такое коммуникация? // Социологический журнал. – 1995. – №3. – С. 114–124.

¹⁰⁰ Бек У. Общество риска. На пути к другому модерну. – М.: Прогресс-Традиция, 2000. – 146 с.

Э. Гидденс¹⁰¹ определяет чувство онтологической безопасности основным способом, снижающим опасности и риски в современном обществе. Его ядром выступает «базисное доверие», которое зарождается у человека в детском возрасте под влиянием окружающих его взрослых и сопровождает его в течение всей жизни. Оно также участвует в создании так называемого «защитного кокона», который ограничивает повседневную жизнь человека от влияния «несущественных» для него рискогенных ситуаций. Само же рискогенное общество постоянно дестабилизирует онтологическую безопасность, стремясь прорвать защитный кокон и погрузить человека в ситуацию риска. Это вынуждает людей постоянно рефлексировать, то есть самостоятельно интерпретировать, анализировать происходящее и адаптировать полученные знания к своей социальной ситуации. Социальные отношения при этом формируются на основе «активного доверия».

Рисковая коммуникация выступает еще одним способом минимизации социальных рисков в современном обществе. Как отмечает Т.В. Купчинова¹⁰² данная коммуникация представляет собой диалог между лицами, принимающими решения об устранении рисков, и группами общественности. В процессе диалога происходит донесение информации о природе риска, способах его минимизации до потребителя (групп общественности) и получение обратной реакции. Отсутствие или недостаточная коммуникация приводит к фрустрации рискогенной ситуации. Ею также приводятся четыре модели рискованных коммуникаций. Для нашей работы наибольший интерес представляет модель доверия. Ее суть заключается в том, что у потребителя риска должен установиться необходимый уровень доверия к источникам распространения рискованной информации и лицам ее предоставляющим. Чем выше доверие, тем эффективнее обмен информацией, а значит и коммуникация. Важную роль в этой модели играют независимые эксперты, которые выступают посредниками между источниками информации и группами, для которых данная информация предназначена.

¹⁰¹ Гидденс Э. Последствия современности. – М.: Праксис, 2011. – 352 с.

¹⁰² Купчинова Т.В. Риск и рискованные коммуникации // Философия и социальные науки. – 2009. – №1/2. – С. 48–52.

А.В. Мозговая¹⁰³ говорит о рискованной коммуникации как о процессе целенаправленного общения, взаимодействия между потребителями и производителями рисков, в ходе которого происходит выработка совместных решений относительно управления рисками и проектирование механизмов реализации этих решений. То есть очерчивается допустимое для обеих сторон коммуникации «поле» приемлемости риска и общего статуса безопасности.

А.О. Барг¹⁰⁴ определяет риск-коммуникацию, как тип социального взаимодействия, предполагающий информационный обмен. В процессе данного взаимодействия происходит разрешение социальных конфликтов по поводу рисков и совместное решение проблем. Ею также выделяются три базовые коммуникационные стратегии: презентация (сообщение знаний), манипуляция (управление поведением людей без декларирования истинных целей) и конвенция (открытый обмен информацией и мнениями с донесением целей и мотивов коммуниканта до всех участников процесса).

Исходя из всего вышесказанного, и, опираясь на теорию институциональных матриц С.В. Кирдиной, сделан вывод, что триединство экономической, политической и идеологической подсистем общества позволяет отнести безопасность к базовым институтам идеологической подсистемы. Даже можно сказать, что в современном обществе сформирована своеобразная идеология безопасности, которая определяет поведение людей, их нормы и ценностные ориентации. Причем на современном этапе развития общества такая идеология разделяется большинством. Классовая градация в таком обществе отступает на второй план.

Используя выделенные основные характеристики риска, удалось выявить основные элементы «внутренней» структуры института безопасности. К ним относятся глобальность и систематичность проявления, проникновение во все уровни социума (от макро до микро), сформированность устойчивых социальных отношений,

¹⁰³ Мозговая А.В. Рисковая коммуникация как механизм формирования статуса безопасности территориальной общности в процессе адаптации // Society and Security Insights. – 2019. – Т. 2. №3. – С. 137–145.

¹⁰⁴ Барг А.О. Риск-коммуникация в сфере здоровья как вид социальной коммуникации // Дискуссия. – 2017. – №1 (75). – С. 50–54.

которые можно охарактеризовать как «стремление достичь относительной безопасности в ситуации социального риска», наличие чувства страха, превентивный характер используемых мер для устранения негативных последствий рисков.

Наличие значительного количества институализированных сред риска привело к формированию в современном рискогенном обществе значительного количества видов безопасности. В работе данные виды как раз и отнесены к «поверхностной» (институциональной) структуре института безопасности. Они, как и сам институт, формировались исторически. Так до промышленной революции вопрос устранения риска решался только количественно (страхование сделок, выплата неустойки и так далее) и входил в сферу влияния юридических и экономических наук. После промышленной революции, данный вопрос рассматривается более масштабно: появляется понимание многомерности человеческого поведения, качественных характеристик риска. В XX веке с развитием «технологического риска» по мнению представителей «общества риска» в поле зрения человека попадает все больше ситуаций неопределенности, приводящих к возникновению значительного количества новых рисков, падает роль института экспертов, растет «ценностный политеизм», происходит сближение научной и обыденной точек зрения на понимание приемлемости риска, растет число видов безопасности. Ученые выделяют национальную, социальную, продовольственную, экономическую, общественную, экологическую, личную и другие виды безопасности. Данные виды безопасности используются ими для изучения всего рискогенного общества или отдельных сфер¹⁰⁵. Мы в своей работе остановимся на изучении со-

¹⁰⁵ Кузнецов В.Н. Социология безопасности. – М.: Академический Проект, 2007. – 423 с.; Майстренко Г.А. Обеспечение национальной безопасности: политико-правовые аспекты // ВВ: Административное право и практика администрирования. – 2021. – №2. – С. 26–41; Баранов Н.А. Политические основы национальной безопасности России // Геополитика и безопасность. – 2010. – №2. – С. 93–99.; Дунаев А.С. Зеленая экономика, национальная безопасность России и устойчивое региональное развитие: pro et contra // Ноосферные исследования. – 2021. – Вып. 4. – С. 17–27.; Вино-

циальной безопасности и рассмотрим ее в приложении к современным российским предприятиям на различных уровнях социума (макро, мезо, микроуровень).

Схематично институт безопасности современного рискогенного общества представлен на рисунке 1.



Рис. 1. Институт безопасности
в современном рискогенном обществе

Таким образом, исходя из всего вышеизложенного и опираясь на концепцию «общества риска», на позиции Э. Гидденса и С.Г. Кирдиной, под *безопасностью* нами понимается социальный институт, защищающий жизненные интересы и потребности индивида, социальной группы или всего рискогенного общества от возникающих социальных рисков. Индивид, социальная группа или

градов А.В. Проблемы национальной безопасности // Право и безопасность. – декабрь 2003. – №3–4. – URL: https://dpr.ru/pravo/pravo_6_ogl.htm; Титенко Н.Ю. Теоретические и методологические основы понятия «экономическая безопасность» // Экономика и управление. – 2018. – №4 (150). – С. 61–65; Экономическая безопасность России на современном этапе социально-экономического развития общества / Н.Г. Гаджиев, С.А. Коноваленко, О.В. Киселева, О.В. Скрипкина, М.Н. Трофимов; под ред. д-ра экон. наук, проф. Н.Г. Гаджиева. – М.: ИНФРА-М, 2022. – 233 с.

все общество может считать себя в безопасности только при сохранении риска в категории приемлемости и недопущению его трансформации в угрозу. На макроуровне данный институт обладает устойчивой внутренней структурой и изменчивыми формами, возникновение которых обусловлено конкретными культурно-историческими условиями. На микроуровне он позволяет участникам достичь относительной безопасности в ситуации того или иного риска благодаря сложившемуся устойчивому социальному взаимодействию между ними.

В связи с тем, что современное общество рискогенно и динамично, безопасность выступает сдерживающим элементом, который не позволяет ему разрушить свою общественную структуру и скатиться к «обществу катастроф». Она оказывает влияние на ситуацию неопределенности, внося в нее определенный порядок, используя превентивные меры, позволяет индивиду, социальной группе или обществу достичь относительной безопасности, оказавшись в ситуации социального риска. То есть именно безопасность позволяет сохранить риск в категории приемлемого, не давая ему трансформироваться в угрозу для дальнейшего существования общества на различных уровнях социума. В рискогенном обществе безопасность по праву выступает социальным институтом, так как именно он является наиболее устойчивым общественным образованием и направлен на поддержание стабильности на различных уровнях социума.

1.2. Социальная безопасность современных крупных российских предприятий

Одной из изменяемых форм института безопасности современного рискогенного общества выступает социальная безопасность. Культурно-исторические условия, которые привели к выделению социальной безопасности в отдельную проблематику, связаны с разделением экономической и социальной сфер общества в процессе развития капитализма. Социальная сфера в этой ситуации стала областью сосредоточения ценностных ориентаций, духовных ценностей, культуры. В ней формируются межличностные взаимодействия, родственные, семейный и другие виды связей, здесь плоды экономики превращаются в личностное потребление. Она

способствует социализации человека, подготавливает индивида, социальные группы или все человечество к многовариантному развитию, готовому ответить на любые вызовы неопределенности, присущие рискогенному обществу.

Понятие «социальная безопасность» в научной среде стало использоваться довольно недавно. Как утверждает В.Н. Келасьев, «сама человеческая жизнь никогда особенно не принималась в расчет, не ценилась на Руси. Человек же являлся только средством достижения грандиозных целей и проектов, был «винтиком» в процессе их реализации»¹⁰⁶. В советское время, по мнению Д.В. Зеркалова, «безопасность населения отождествлялась с безопасностью страны и понималась как государственная безопасность: безопасность границ, защищенность от внешних угроз, обороноспособность страны на случай войны и так далее»¹⁰⁷. В обществе переосмысление термина «социальная безопасность» происходит в 90-е годы XX века в связи с возникновением в самой стране социальных угроз для населения.

На сегодняшний день социологи рассматривают социальную безопасность с различных точек зрения. Так В.Н. Кузнецов¹⁰⁸ анализирует ее как составную часть национальной безопасности. В.К. Левашов¹⁰⁹ через глобализацию и теорию устойчивого развития, В.Н. Келасьев¹¹⁰ через влияние, которое оказывает постоянно изменяющаяся социальная среда на сознание и личность человека. Т.Д. Фролова трактует социальную безопасность как состояние общества, при котором обеспечивается устойчивое воспроизводство

¹⁰⁶ Келасьев В.Н. Социальная защита населения и власть // Журнал социологии и социальной антропологии. – 1999. – Т. II. Вып. 2. – С. 80.

¹⁰⁷ Зеркалов Д.В. Социальная безопасность. – Киев.: Основа, 2012. – С. 184.

¹⁰⁸ Кузнецов В.Н. Социология безопасности. – М.: Академический Проект, 2007. – 423 с.

¹⁰⁹ Левашов В.К. Глобализация и устойчивое развитие // Устойчивое развитие. Наука и практика. – 2002. – №1. – С. 19–38; Глобализация и социальная безопасность // СОЦИС. – 2002. – №3 (215). – С. 19–28.

¹¹⁰ Келасьев В.Н., Первова И.Л. Социальная компетентность: уровни, структура, стратегии формирования: монография. – СПб.: Астерион, 2019. – 122 с.

совокупного работника на макро, мезо и микроуровнях в соответствии с потребностями стабильного развития общества¹¹¹. Ряд исследователей используют социальную безопасность для обозначения безопасности от целого комплекса разных угроз населению, причем не только социального, но и экономического, экологического и другого характера. Так для Р.Г. Яновского¹¹² социальная безопасность является состоянием защищенности социума и включает в себя ряд составляющих, таких как экономическая, политическая и экологическая безопасности.

Отдельные социальные риски и виды социальной безопасности на различных уровнях социума (макро, мезо, микроуровень) изучают Н.Н. Малютина, А.В. Жеглова, Л.М. Лескина, Н.П. Головова, П.А. Кисляков, Д.В. Савочкин, М.Б. Лига, Г.А. Фомченкова, И.Г. Синьковская, Э.В. Дубинина, Р.А. Гильмутдинова, И.М. Ханова, В.К. Сенчагов, Г.А. Еникеева, С.В. Кононов, Ю.В. Гаврилова, М.С. Шевченко, А.А. Горбунова, О.В. Борисова, С.Г. Максимова, О.В. Суртаева, О.Е. Ноянзина, Д.А. Омельченко и другие¹¹³.

¹¹¹ Фролова Т.Л. Обеспечение социальной безопасности в условиях модернизации российской экономики: макроэкономические аспекты: специальность 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством»: автореф. дис. ... д-ра экон. наук. – М., 2006. – 52 с.

¹¹² Яновский Р.Г. Социальная безопасность России в период стабилизации. – М.: РНЦ РАК, 2003. – 80 с.; Глобальные изменения и социальная безопасность. – М.: Academia, 1999. – 358 с.

¹¹³ Шипунова Т.В. Социальная безопасность: тематизация дискуссионного поля // Журнал социологии и социальной антропологии. – 2016. – Т. XIX. №2 (85). – С. 101–112; Петросян Д.С. Обеспечение социальной безопасности страны и ее регионов // Региональные проблемы преобразования экономики. – 2015. – №11 (61). – С. 139–144; Колотова Н.В. Социальная безопасность как элемент национальной стратегии // Труды Института государства и права Российской академии наук. – 2013. – №1. – С. 60–82; Заборова Е.Н. Город и здоровье горожан // Теория и практика общественного развития. – 2012. – №4. – С. 76–78; Черникова С.А., Черданцев В.П., Вшивкова Г.А. Современные проблемы социальной безопасности // Фундаментальные исследования. – 2015. – №11–4. – С. 836–838; Беликова А.В., Комаров М.П. Социальная безопасность и ее место в системе национальной безопасности // Научно-технические ведомости

Авторами *социальная безопасность* рассматривается, как одна из институциональных форм института безопасности современного рискогенного общества, пронизывающая его социальную сферу и защищающая сложившиеся условия жизни индивида, социальной группы или всего общества от возникающих социальных рисков. Если в обществе риск сохраняется в категории приемлемого, то формируется социум, положительно влияющий на социальную жизнедеятельность человека. На макроуровне социальная безопасность обладает устойчивой организационной структурой, на микроуровне позволяет участникам достичь относительной безопасности в ситуации социального риска благодаря сложившемуся устойчивому социальному взаимодействию между ними.

Отметим, что для данного исследования рискогенным обществом стало российское общество. При этом анализ социальной безопасности на различных уровнях социума авторами проведен не всего общества в целом, а конкретной отрасли экономики – промышленности. Кратко опишем ее: важнейшая отрасль народного хозяйства, воздействующая на уровень развития производственных сил общества, представляющая собой совокупность предприятий, занятых производством орудий труда как для самой себя, так и для других отраслей народного хозяйства.

Под предприятием нами вслед за Ю.Е. Волковым понимается трудовая организация, которая «может быть определена как институционализированное, упорядоченное (в большинстве случаев путем формально установленной регламентации) объединение людей, организующее и координирующее их совместную деятельность с использованием механизмов социального регулирования»¹¹⁴. Предприятие с численностью от 500 человек и более, производящее существенную долю общего товарного объема какой-либо отрасли, считается «крупным предприятием».

СПбГПУ. – 2015. – №1 (215). – С. 18–23; Пустовалова Е.В., Нагайцев В.В., Стерляева Н.А. Факторы обеспечения социальной безопасности населения региона Сибири (на материалах исследований в Алтайском крае в 2018–2019 гг.) // *Siberian Socium*. – 2021. – Т. 5. №2 (16). – С. 63–77; Чупров В.И., Зубок Ю.А., Уильямс К. Молодежь в обществе риска. – М.: Наука, 2003. – 159 с.

¹¹⁴ Волков Ю.Е. Социология труда. – М.: АТИСО, 2009. – С. 201.

Основу любого предприятия составляют работники (рабочий класс). На сегодняшний день в социологии труда выдвигаются несколько мнений о том, существует ли рабочий класс. С.Г. Кара-Мурза¹¹⁵, О.И. Шкаратан¹¹⁶, В.В. Радаев¹¹⁷ отрицают наличие рабочего класса в России. В.В. Трушков¹¹⁸ отмечает сокращение численности рабочего класса. Сокращение при этом он связывает с ростом безработицы, переходом части рабочих в ряды мелкой буржуазии, сокращением квалифицированных специалистов. С.С. и Т.Н. Балабановы¹¹⁹ выделяют следующие черты рабочего класса: пролетаризация, нисходящая социальная мобильность, переход из сферы производства в сферу обслуживания, сложности с повышением квалификации, страх потерять работу. Е.А. Кряжев¹²⁰ добавляет снижение социального статуса рабочего класса, старение, чувство неудовлетворенности трудом, ухудшение социального самочувствия, а В.Х. Беленький¹²¹ состояние социальной дезориентации и растерянности.

¹¹⁵ Кара-Мурза С.Г. Состояние социокультурной общности «промышленные рабочие»: условия новой индустриализации и модернизации России: доклады Центра проблемного анализа и государственно-управленческого проектирования. Вып. 5. – М.: Научный эксперт, 2013. – 80 с.

¹¹⁶ Шкаратан О.И. Государственная социальная политика и положение средних слоев в современной России // СОЦИС. – 2004. – №1–2. – С. 106–128.

¹¹⁷ Радаев В.В., Шкаратан О.И. Социальная стратификация. – М.: Аспект Пресс, 1995. – 318 с.

¹¹⁸ Трушков В.В. Пролетариат современной России. – М., 2012. – 320 с.; Современный рабочий класс России в зеркале официальной статистики // СОЦИС. – 2002. – №2. – С. 1–15.

¹¹⁹ Балабанов С.С., Балабанова Т.Н. Трансформация рабочего класса в регионе // Социология и общество. Тезисы Социологического конгресса. – М., 2000.

¹²⁰ Кряжев Е.А. Изменение социальной структуры рабочих промышленности в процессе перехода российского общества к рынку (на материалах республики Бурятия): специальность 22.00.04. «Социальная структура, социальные институты и процессы»: автореф. ... канд. социол. наук. – Улан-Удэ, 2002. – 12 с.

¹²¹ Беленький В.Х. К вопросу об идеологии рабочего класса // СОЦИС. – 2008. – №12 (296). – С. 72–79.

Для разделения социальной среды предприятия на общности авторы воспользовались дифференциацией, предложенной З.Т. Голенковой и Е.Д. Игитханян¹²². Они утверждают, что образование в ходе капиталистических реформ множества форм собственности привело к появлению двух новых социальных слоев общества – предпринимателей и наемных работников.

Наемные работники в современном обществе составляют преобладающую, но при этом сильно социально дифференцированную часть населения. Так внутри каждого современного крупного российского предприятия наблюдается следующая дифференциация в рамках управленческой вертикали: руководство (директор и топ-менеджеры), управленцы среднего звена, инженерно-технические работники и рабочие. Несмотря на занимаемое место в данной вертикали, главной отличительной особенностью всех работников предприятия является работа по найму, за которую они получают финансовое вознаграждение.

Портрет современного работника, по мнению Ж.Т. Тощенко¹²³, выглядит так: многогранная, центральная, определяющая, организующая фигура любого производственного процесса, которая объединяет вокруг себя все факторы и условия производства и от деятельности которой зависит производительность труда и эффективность производства. Однако средства производства, которые работник использует в трудовой деятельности, принадлежат не ему, а руководству предприятия. Главное, что принадлежит самому работнику, – труд. Он продает его, вступая в трудовые отношения.

Для проведения системного анализа **макроуровня социальной безопасности** использована теория институциональных матриц, предложенная С.Г. Кирдиной¹²⁴. Данная теория представляет собой триединство экономики, политики и идеологии. Для России доминирующей матрицей является X-матрица.

¹²² Голенкова З.Т., Игитханян Е.Д. Наемные работники в России – контуры формирующейся социальной общности. – 2013. – 112 с.; Статусные характеристики рабочих России // СОЦИС. – 2012. – №12. – С. 50–56.

¹²³ Тощенко Ж.Т., Цветкова Г.А. Социология труда. – М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2012. – 407 с.

¹²⁴ Кирдина С.Г. Институциональные матрицы и развитие России: введение в X-Y теорию. – СПб.: Нестор-История, 2014. – 468 с.

Исторически сложившаяся система административно-территориального деления (центр-регионы-муниципалитеты) и иерархическая вертикаль власти во главе с центром (государством) оказывают прямое воздействие на структуру управления современными российскими предприятиями. Во главе управленческой структуры находится отрасль (атомная, космическая, энергетическая и так далее). Она объединяет предприятия, выпускающие однородную специфическую продукцию, имеющие однотипные технологии и определенный круг пользователей. Следующим элементом управленческой структуры выступает дивизион, состоящий из предприятий, схожих в рамках отрасли по виду деятельности, выпускаемой продукции, технологиям. Завершает структуру конкретное предприятие. Кратко управленческая структура может быть представлена так: «отрасль-дивизион-предприятие».

По аналогии с российским государством, которое В.Н. Кузнецов¹²⁵ называет высшим социальным институтом, призванным обеспечить гражданам, проживающих в нем достойный уровень социальной безопасности, отрасль также призвана обеспечить работникам своих предприятий достойный уровень социальной безопасности. Ведь, как отмечает С.Г. Кирдина, идея о том, что «власть должна заботиться о людях устойчиво доминирует в российском общественном сознании»¹²⁶. Руководство отрасли как раз и выступает той властью, которая должна заботиться о своих работниках. Опираясь на институт порядка, закрепляющий в российском общественном сознании понимание того, что социальная безопасность направлена на достижение безопасности всего общества, отраслевое руководство, понимая, что современное общество рискогенно, вынуждено постоянно принимать те или иные решения, направленные на минимизацию негативных последствий рисков, возникающих в социальной среде своих предприятий. При этом принимаемые меры носят только превентивный характер. Ведь согласно концепции «общества риска», руководство отрасли

¹²⁵ Кузнецов В.Н. Социология безопасности. – М.: Академический Проект, 2007. – 423 с.

¹²⁶ Кирдина С.Г. Институциональные матрицы и развитие России: введение в Х-У теорию. – СПб.: Нестор-История, 2014. – С. 229.

вынуждено ориентироваться не на риски, которые уже произошли, а на риски, возникновение которых возможно в будущем. Таким образом, отрасль является субъектом социальной безопасности. Объектом социальной безопасности становятся работники предприятий, входящих в данную отрасль. Поддерживая точку зрения Д.В. Зеркалова¹²⁷ о том, что в российском обществе именно государство, принимая решения по минимизации негативных последствий социальных рисков, определяет стратегию и тактику страны в области социальной безопасности, авторы экстраполируют ее на отрасль. То есть в рамках отрасли именно отраслевое руководство определяет стратегию и тактику социальной безопасности своих предприятий. Стратегия и тактика едины для всех отраслевых предприятий, а свое отражение, по аналогии с государством, они находят в социальной политике, которую реализует руководство отрасли. Рассмотрев множество определений социальной политики¹²⁸, нами выделяется ее главную цель. Кратко в приложении ее можно сформулировать так: *социальная политика* призвана изменять социальную среду всех отраслевых предприятий до тех пор, пока каждый работник не достигнет относительной безопасности, оказавшись в ситуации социального риска. То есть, социальная политика выступает средством, которое применяет отраслевое руководство для минимизации негативных последствий социальных рисков, возникающих в социальной среде своих предприятий.

Анализ позиций Д.В. Зеркалова, Р.Г. Яновского, В.Н. Кузнецова, В.Н. Келасьева, Г.Г. Пирогова, Т.Л. Фроловой, Ж.Т. Тощенко

¹²⁷ Зеркалов Д.В. Социальная безопасность. – Киев.: Основа, 2012. – 530 с.

¹²⁸ Дудина О.Н. Управление персоналом в системе образования: эволюция научных взглядов // Молодой ученый. – 2015. – №24 (104). – С. 421–423; Терзиев В., Димитрова П. Социальная политика как инструмент общественного развития // Universum: Экономика и юриспруденция: электронный научный журнал. – 2017. – №2 (35); Плюхина А.А. Социальная политика современной России: проблемы и тенденции развития // Экономический журнал. – 2015. – №4 (40). – С. 36–42; Люблинский В.В. Социальная политика в условиях развития сетевого общества // Вестник Института социологии. – 2019. – №3 (10). – С. 22–32; Herr H., Ruoff B., Salas C. Labour markets, wage dispersion and union policies // International Journal of Labour Research. – 2014. – Vol. 6. Is. 1. – Pp. 56–74.

позволили выделить направления, которые должна включать отраслевая социальная политика, чтобы обеспечить работникам предприятий достойный уровень социальной безопасности.

Согласна позиции Д.В. Зеркалова¹²⁹ социальная безопасность защищает жизненно важные интересы, социальные права и свободы человека с момента рождения и до смерти, а также социальных групп и общностей. Р.Г. Яновский¹³⁰ обязательными компонентами социальной безопасности считает экономические, политические, духовно-нравственные и иные аспекты. В.Н. Кузнецов¹³¹ к ним относит достаток, благополучие, качество жизни, доступность образования и здравоохранения для всех социальных слоев, равенство всех перед законом и социальную справедливость. Г.Г. Пирогов¹³² дополнительно включает в них занятость, условия труда, личную безопасность, правовую защиту, потребление и имущество, воспитание потомства, жилище и жилищное строительство, социальные шансы, участие в общественной жизни. В.Н. Келасьев¹³³ помимо вышеперечисленных аспектов отмечает, что добиться социальной безопасности возможно только улучшая социальное и психологическое самочувствие человека, повышая его продолжительность жизни, уровень общественного согласия, уверенность в завтрашнем дне, его удовлетворенность жизнью, а также понижая уровень фрустрированности, невротизации, социально-психологической напряженности. Т.Л. Фролова¹³⁴ выделяет четыре уровня социальной безопасности, а именно наднациональный (глобальный), национальный (федеральный), региональный

¹²⁹ Зеркалов Д.В. Социальная безопасность. – Киев.: Основа, 2012. – С. 235.

¹³⁰ Яновский Р.Г. Социальная безопасность России в период стабилизации. – М.: РНЦ РАК, 2003. – 80 с.

¹³¹ Кузнецов В.Н. Теория компромисса. – М.: Книга и бизнес, 2010. – 588 с.

¹³² Пирогов Г.Г. Концепция социальной безопасности // Обозреватель. – 2007. – №9. – С. 38–49.

¹³³ Келасьев В.Н. Социальная защита населения и власть // Журнал социологии и социальной антропологии. – 1999. – Т. II. Вып. 2. – С. 80–89.

¹³⁴ Фролова Т.Л. Обеспечение социальной безопасности в условиях модернизации российской экономики: макроэкономические аспекты: специальность 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством»: автореф. ... д-ра экон. наук. – М., 2006. – 52 с.

(субфедеральный), уровень отдельного хозяйствующего субъекта (предприятие), а также ее параметры и факторы. К параметрам социальной безопасности она относит численность населения, уровни рождаемости и смертности, миграции, продолжительность жизни, медицинское обслуживание (социо-демографический показатель), объем и темп роста ВВП, доля ВВП на душу населения, объемы производства и потребления основных продуктов, уровень безработицы, расслоение населения по доходам, обеспеченность жильем (социо-экономический показатель), госрасходы на образование, культуру и социальную сферу, уровень образования, потребление духовных и культурных благ (социо-культурный параметр). Среди выделенных Т.Л. Толстой факторов социальной безопасности для авторов наиболее интересны прямые внутристрановые факторы. К ним относятся уровень доходов населения, безработица, рождаемость, организация и охрана труда, а также формы экономической демократии, социального партнерства и так далее.

Наиболее полный анализ социальной среды промышленного предприятия через условия труда работника провел Ж.Т. Тощенко¹³⁵. Данные условия им названы «социальные резервы труда»:

Экономический человек. Основу резерва составляет материальное вознаграждение (зарботная плата), которое работник получает за свой труд, система его распределения и социальный пакет предприятия. Социальный пакет включает в себя различные аспекты: от предоставления дней отдыха в связи с какими-то событиями (свадьба, похороны, дни рождения) до выдачи беспроцентных кредитов на недвижимость.

Технологический (организационный) человек. Основу резерва составляет необходимость рационально (научно) организовать труд работника. Становление на предприятии научной организации труда (НОТ) начинается с организации рабочего места работника, затем первичного производственного коллектива и всего завода.

¹³⁵ Тощенко Ж.Т., Цветкова Г.А. Социология труда. – М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2012. – С. 45.

Профессиональный человек. Основу резерва составляет необходимость целенаправленного и систематического обучения работника, постоянного совершенствования ЗУНов, подготовка, переподготовка и повышение квалификации на протяжении всей трудовой деятельности (концепция «непрерывной самообучающейся организации»).

Социально-биологический человек. Основу резерва составляет социально-бытовая инфраструктура предприятия, в которой осуществляет свою деятельность работник. Она решает обширный спектр производственных проблем: охрана труда, безопасность производства, санитарно-гигиенические, организационно-технологические, социально-бытовые и экологические условия труда и так далее. Основная цель, которая стоит перед социально-бытовой инфраструктурой предприятия, максимально сохранить здоровье работника, а в некоторых случаях и улучшить его.

Социально-психологический человек. Основу резерва составляют потребности работника в общении, в признании, в сотрудничестве и так далее. Данные потребности актуальны для каждого работника, а их удовлетворение на производстве происходит в трудовых коллективах. На уровне первичного коллектива в ходе межличностных взаимоотношений работник удовлетворяет потребности в общении, в признании, в принадлежности. Здесь же протекает адаптация вновь принятого работника, в процессе которой он, с одной стороны, усваивает нормы, установки, поведение, ценности данного коллектива, а, с другой стороны, предъявляет коллективу требования, связанные с удовлетворением своих потребностей (уровень безопасности, заработная плата и так далее). На уровне вторичных коллективов проявляются такие потребности как стремление к сплоченности, сотрудничеству, взаимопомощи, профессиональная гордость, понимание стремлений и интересов других членов коллектива, защита своих коллективных интересов. Ведущая роль в реализации потребностей работников на этом уровне отводится руководителям среднего звена. На уровне основных коллективов (предприятие) работник реализует такие потребности как уверенность в завтрашнем дне, благополучие, защищенность, стабильность.

Социально-бытовой человек. Основу резерва составляет внерабочее время работника, его жизненные потребности. К ним относятся семейное благосостояние, жилищно-бытовые условия, транспорт, организация досуга (спорт, культурно-массовые мероприятия), развитость и качество сферы услуг.

Творческий человек. Основу резерва составляют стимулирование и поощрение со стороны предприятия творческой деятельности работников. Итогом такой деятельности становится инновация: новое изобретение, изделие, оригинальное решение, средство, система, нестандартное исполнение и так далее.

Управляющий человек. Основу данного резерва составляет идея «человека-хозяина», собственника. Наиболее успешно она реализуется через систему социального партнерства. Наделение работника управленческими полномочиями повышает его чувство ответственности, уверенности, работоспособность, заинтересованность в решении важных производственных задач.

Таким образом, выделены направления социальной политики, которые позволяют отрасли обеспечивать своим работникам достойный уровень социальной безопасности и сформулированы возможные социальные риски (рис. 2).

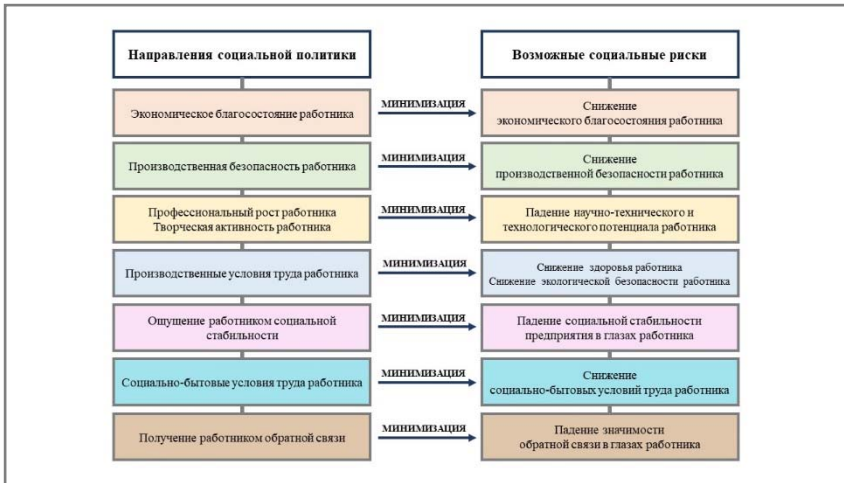


Рис. 2. Направления отраслевой социальной политики, призванные минимизировать негативные последствия возникающих на предприятии социальных рисков

В работе также прослежено влияние институтов доминирующей в российском обществе X-матрицы на отдельные направления отраслевой социальной политики.

Благодаря институтам служебного труда и трудовой мотивации, ориентированной на благополучие, на российских предприятиях сформировался смешанный тип товарно-денежного вознаграждения работников, который влияет на такие направления социальной политики, как «экономическое благосостояние работника» и «социально-бытовые условия труда». Смешанный тип товарно-денежных отношений включает в себя помимо ставок заработной платы дополнительные компоненты, такие как питание, проживание, медицинское обслуживание и так далее, в денежном либо натуральном выражении. Как правило, данные виды вознаграждения объединяются в социальный пакет предприятия и утверждаются коллективным договором. Отдельные социальные блага (корпоративные мероприятия, жилье) затрагивают и внерабочую жизнь работника.

На направления социальной политики, такие как творческая активность, производственная безопасность работника, влияет институт «ограничение издержек (X-эффективность)». Творческой активности и научной организации труда отводится роль внутренних ресурсов предприятия. В основном они предназначены для снижения производственно-технологических издержек, для повышения производительности труда и эффективности производства.

Направление «получение работником обратной связи» испытывает влияние института «общее собрание и единогласие». Только те решения работники предприятий считают легитимными, которые приняты коллективом в процессе общего обсуждения/собрания. Чаще всего такие обсуждения/собрания связаны с пересмотром коллективного договора, в котором закреплены направления социальной политики.

Институт коллективизма оказывает влияние на ощущение работниками социальной стабильности. Благодаря ему в сознании работников российских предприятий категория «Мы» преобладает над категорией «Я». Они ощущают свою причастность, сплоченность, единство с предприятием, а также с дивизионом и отраслью.

Институт редистрибуции, который в X-матрице характеризует процесс движения материальных ценностей и услуг, а главное соответствующих прав на них, оказывает прямое влияние на все направления отраслевой социальной политики. Ведь меры, заложенные в них для минимизации негативных последствий социальных рисков, являются общим благом для всех предприятий отрасли. Однако степень реализации каждого направления отдельное предприятие обязано согласовывать с центром (с отраслевым руководством).

Институт эгалитаризма накладывает отпечаток на отдельные принципы функционирования социальной политики и социальной безопасности в рамках отрасли. Используя выделенные Н.А. Фроловой¹³⁶ принципы социальной безопасности и ряд документов, таких как Конституция РФ¹³⁷, Стратегия национальной безопасности РФ¹³⁸, Концепция общественной безопасности в Российской Федерации¹³⁹, Федеральный закон «О безопасности»¹⁴⁰, сформулированы принципы функционирования социальной безопасности на отраслевом уровне:

- социальная безопасность едина для всех предприятий отрасли;
- каждому предприятию отрасль предоставляет равные возможности в реализации направлений социальной политики, а именно в вопросах начисления денежного вознаграждения, сохранения здоровья и доступа к проведению необходимых профилактических и лечебных мероприятий, поддержания ощущения социальной стабильности в рамках предприятия/дивизиона/отрасли, получения

¹³⁶ Фролова Н.А. Социальная безопасность как государственно-правовой институт. // Институционализация в праве: сборник научных статей. – 2010. – С. 151–161; Правовая политика в сфере национальной безопасности России. – М.: Аналитическая группа С.Т.К, 2020. – 220 с.

¹³⁷ URL: www.constitution.ru (дата обращения: 12.05.2021).

¹³⁸ URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_389271/ (дата обращения: 20.01.2022).

¹³⁹ URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_154602/ (дата обращения: 05.11.2021).

¹⁴⁰ URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_108546/ (дата обращения: 10.01.2022).

доступа к системе подготовки и переподготовки кадров, поддержания производственной безопасности через систему научной организации труда на производстве, проявления творческой активности и получения обратной связи;

- социальная безопасность и направления социальной политики закрепляются в нормативно-распорядительных документах на уровне отрасли. Отрасль берет на себя ответственность за их реализацию;

- сохранение социальной безопасности на своих предприятиях отрасль считает своим приоритетом, а принимаемые решения, связанные с социальной безопасностью, старается ориентировать на перспективу.

Итогом социальной безопасности выступает ее результативность. Нами под *результативностью социальной безопасности* понимаются такие принятые в рамках отраслевой социальной политики решения (меры), которые позволяют сохранить в социальной среде отраслевых предприятий риски на уровне приемлемых, не позволяя им трансформироваться в угрозу для дальнейшего существования отдельного предприятия, группы предприятий или всей отрасли.

Сформировавшись на отраслевом уровне, социальная безопасность спускается на мезо и микроуровни.

Социальная безопасность на микроуровне, то есть на уровне современного крупного российского предприятия, проанализирована через трудовые отношения и условия труда.

Современное предприятие, находясь в изменяющемся рискогенном обществе, систематически испытывает на себе его влияние. Его социальная среда постоянно подвержена возникновению тех или иных социальных рисков, которые негативно отражаются на работниках. Поэтому предприятие испытывает потребность в социальной безопасности, которая позволила бы ему минимизировать негативные последствия возникающих в социальной среде рисков. Согласно управленческой структуре, современное предприятие по отношению к отрасли выступает объектом социальной безопасности. Для минимизации рискогенных ситуаций, возникающих в своей социальной среде, оно использует только тот набор мер, который закреплён в отраслевой социальной политике.

Потребителями социальной безопасности предприятия выступают наемные работники. В исследовании они разделены на руководство (директор, топ-менеджеры, управленцы среднего звена) и работников (ИТР и рабочие). Наемные работники осознают, что социальная среда предприятия подвержена рискам, поэтому стремятся обезопасить себя от их воздействия. То есть они хотят достичь относительной безопасности в ситуации социального риска. При этом испытывают страх. Страх потерять вознаграждение за свой труд, который они продают, вступая в трудовые отношения с работодателем.

Как отмечает Ж.Т. Тощенко, понятие «труд» впервые было употреблено в английском словаре в 1776 году и означало «физическое усилие, направленное на удовлетворение материальных потребностей сообщества»¹⁴¹. Н.П. Лукашевич воспринимает труд, как «основу развития человеческого общества, двигатель социального прогресса, естественную потребность, без которой была бы невозможна человеческая жизнь»¹⁴². Ю.Е. Волков¹⁴³ отмечает, что труд сложное, многогранное и одно из важных социально-значимых явлений. В процессе трудовой деятельности увеличиваются материальные, духовные блага общества, необходимые для его нормального существования, создаются важные предпосылки для общественного прогресса, члены общества обеспечиваются средствами для жизни, для удовлетворения потребностей. Также трудовая деятельность способствует социально-личностному развитию работников, их взаимодействию друг с другом, самовыражению, раскрытию и реализации творческих возможностей.

Впервые о трудовых отношениях заговорили в период «дикого капитализма». Первым элементом данных отношений стало материальное вознаграждение работника. Отдельные попытки расширить границы понятия предпринимались на протяжении

¹⁴¹ Тощенко Ж.Т., Цветкова Г.А. Социология труда. – М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2012. – С. 12.

¹⁴² Лукашевич Н.П. Социология труда. – К.: МАУП, 2001. – С. 23.

¹⁴³ Волков Ю.Е. Социология труда. – М.: АТИСО, 2009. – 536 с.

XVII–XIX веков. Так французские философы (Ш.-Л. Монтескье¹⁴⁴, Ф. Вольтер¹⁴⁵ и другие) предлагали в рамках нового «общественного договора» наделить трудящихся равными юридическими правами со всеми остальными членами общества. А. Смит¹⁴⁶ впервые сформулировал наличие прямой зависимости между материальным заработком и образованием работника, показав, чем выше образование работника, тем выше должен быть его заработок. И. Бентам¹⁴⁷ ввел принцип утилитаризма (пользы). Суть принципа заключалась в том, что каждый из участников производства может и должен приносить как можно больше пользы себе и обществу и стремиться избегать страдания. Д.С. Миллю¹⁴⁸ удалось доказать, что одной из важнейших составляющих социально-экономической системы, основанной на частной собственности и свободном предпринимательстве, должна стать забота о благе людей труда. Экономист и социолог В. Зомбарт¹⁴⁹, основатель социологии хозяйства, предлагал обогатить физический труд творческо-интеллектуальными моментами и повысить культурный уровень работников. М. Вебер¹⁵⁰ ввел понимание того, что высококвалифицированные работники должны за свой труд получать высокую заработную плату.

Существенные сдвиги в расширении понятия «трудовые отношения» произошли благодаря различным эмпирическим исследованиям, проведенным в конце XIX – начале XX веков. Значитель-

¹⁴⁴ Монтескье Ш. Избранные произведения. – М.: Госполитиздат, 1955. – 803 с.

¹⁴⁵ Вольтер. Философия. – М.: Наука, 1988. – 751 с.

¹⁴⁶ Смит А. Исследования о природе и причинах богатства народов. – М.: Эксмо, 2007. – 960 с.

¹⁴⁷ Барлова Ю.Е. «Надзор и прибыль»: общественное признание и социальная помощь в теоретических конструктах Иеремии Бентами // Диалог со временем. – 2010. – №33. – С. 166–186.

¹⁴⁸ Бирюков Б.В. Милль: новая философская энциклопедия. – М.: Мысль, 2010. – 2816 с.

¹⁴⁹ Зомбарт В. Буржуа: Этюды по истории духовного развития современного экономического человека. – М.: Наука, 1994. – 443 с.

¹⁵⁰ Вебер М. Избранные произведения. – М.: Прогресс, 1990. – 808 с.

ный вклад в этот процесс внесли отечественные и зарубежные социологи. Среди них Ф. Ротлисбергер, Э. Мэйо, У. Мур, Ф. Херцберг, А.К. Гастев, А.Г. Здравомыслов, В.А. Ядов, О.И. Шкаратан, Ж.Т. Тощенко, С.С. Фролов и другие¹⁵¹.

Сначала в трудовые отношения были включены социально-экономические условия труда: организация и стимулирование труда, его условия, профессиональная подготовка, знания работника, мотивы, ценностные ориентации, потребности, интересы. Так Ф. Тейлору¹⁵², представителю школы «научного менеджмента», удалось

¹⁵¹ Кобец Е.А., Павлов А.Ю. Понятие и сущность трудовых отношений // Международный научный журнал «Инновационная наука». – 2016. – №9; Корсаков М.Н., Кобец Е.А., Защитина Е.К. Теоретико-методологическая сущность трудовых отношений и их особенности в разрезе специфики производства // Известия Южного федерального университета. Технические науки. – 2013. – №6 (143); Траилина В.Г. Анализ социально-трудовых отношений в актуальном целостном контексте // Проблемы современной экономики. – 2015. – №3 (55). – С. 155–161; Садовая Е.С. Современные механизмы регулирования социально-трудовых отношений: опыт развитых стран и России // Проблемы прогнозирования. – 2010. – №5. – С. 107–123; Калугина З.И. Сибирский вектор трудовой миграции: тенденции последних лет // ЭКО. – 2017. – №12. – С. 127–135; Бессокирная Г.П. Динамика ценностей и мотивов труда рабочих // СОЦИС. – 2010. – №1. – С. 56–63; Мотивация труда рабочих: практика и теоретико-методические проблемы изучения на российских промышленных предприятиях // Социально-трудовые исследования. – 2020. – №40 (3). – С. 132–147; Черепанова М.И., Суртаева О.В. Система безопасности: миграционная политика социальной ориентации. // Общество и безопасность "Society and Security Insights". – 2018. – №1 (3). – С. 111–118; Шаталова Н.И. Психофизиологические особенности трудового поведения работника // Вестник НГУЭУ. – 2015. – №1. – С. 178–189; Бочаров В.Ю. Модели трудового поведения рабочей молодежи Урала // Петербургская социология сегодня. – 2019. – №12. – С. 22–46; Попов А.В., Соловьева Т.С. Основные теоретические подходы к определению категории «трудовое поведение»: отечественный и зарубежный опыт исследования // Социальное пространство. – 2017. – №5 (12). – С. 1–11.

¹⁵² Шелдрейк Дж. Теория менеджмента: от тейлоризма до японизации. – СПб.: Питер, 2001. – 352 с.; Кравченко А.И. Классики социологии менеджмента: Ф. Тейлор и А. Гастев. – СПб.: Изд-во Русского христианского гуманитарного института, 1999. – 319 с.

создать систему производственной организации труда, которая включила в себя стандартизацию инструментов, рациональное размещение оборудования и улучшение балансового метода, хронометраж, совершенствование системы сбыта и запасов и так далее. А.К. Гастев¹⁵³ ввел понятие научной организации труда (НОТ).

В 20–30-х годах XX века трудовые отношения удалось расширить за счет включения социально-личностных условий труда. Изучалась социально-психологическая атмосфера в коллективе, на предприятии, взаимоотношения с коллегами, администрацией, трудовые конфликты, профессиональное утомление, травматизм, зависимость скорости работы от настроения, темперамента и мышечного напряжения, влияние на труд работника социально-бытовых условий. Социологами Гарвардского университета (Ф. Ротлисбергер, Э. Мэйо, У. Мур) сформулирована доктрина «человеческих отношений», в основу которой легло изучение социально-психологического климата в организации, неформальных групп, отношения в них и между ними, роли лидеров, групповой сплоченности и многих других факторов. Советскими учеными также выдвинут ряд интересных идей. Во-первых, следует приспособлять работу к человеку, в производственном процессе учитывать личность работника. Во-вторых, сформулирован тезис о том, что социальная неоднородность труда ведет к тому, что различные виды труда различаются по оплате, условиям труда, организации, умственным и физическим нагрузкам, престижу и социальной значимости. В-третьих, у работника на смену энтузиазму пришло рациональное отношение к труду. Сегодня он одинаково заинтересован и в содержании работы, и в материальном вознаграждении, также у него наблюдался рост запросов к условиям труда.

В 30-е годы XX века трудовые отношения были дополнены творческими и гражданскими условиями труда работника. Они интересовали Г. Форда¹⁵⁴, Д. МакГрегора, В.А. Ядова¹⁵⁵, В.В. Чичилова и других ученых.

¹⁵³ Гастев А.К. Как надо работать. – Л., 1972. – 179 с.

¹⁵⁴ Форд Г. Моя жизнь, мои достижения. – М.: Попурри, 2011. – 352 с.

¹⁵⁵ Ядов В.А. Человек и его работа в СССР и после. – М.: Аспект Пресс, 2003. – 485 с.

Проведенный анализ показал, что понятие «трудовые отношения» включает в себя различные условия труда, с которыми работники соприкасаются в процессе производственной деятельности (социально-экономические, социально-психологические, творческие, гражданские условия труда). Таким образом, получается, что работники, столкнувшись с социальными рисками на производстве, боятся потерять то вознаграждение, которое дают сложившиеся на предприятии условия труда. Поэтому работники обращаются к руководству с просьбой защитить их от возникающих в социальной среде рисков. Между работниками и руководством заключается негласный «пакт безопасности». С одной стороны, в нем учитывается факт появления рисков, а с другой работники вовлекаются в процесс их предотвращения и компенсации. В основе пакта лежит устойчивое социальное взаимодействие между работниками и руководством, которое можно охарактеризовать как «стремление достичь относительной безопасности в ситуации социального риска». По нашему мнению, такое взаимодействие всегда предметно. Оно проявляется через коммуникацию и активное доверие. Чем сильнее доверяет работник руководству предприятия, тем эффективнее складывается коммуникация между вертикальными иерархическими уровнями предприятия (руководство-работник), тем правильнее принимаемые руководством решения, направленные на минимизацию социальных рисков, тем выше социальная безопасность предприятия.

Руководство современного предприятия всегда выступает субъектом социальной безопасности по отношению к своим работникам. Именно оно, находясь на верхушке управленческой вертикали, отвечает за выбор мер, направленных на минимизацию негативных последствий, возникающих в социальной среде предприятия рисков. При этом перечень мер, которыми руководство может пользоваться, четко ограничен отраслевой социальной политикой. Оценить правильность выбранных мер, руководство может не всегда. Ведь в рискогенном обществе большинство рисков коренится не в настоящем, а в будущем. Поэтому принимаемые меры носят в основном превентивный характер.

Работник одновременно выступает субъектом и объектом социальной безопасности. В качестве объекта социальной безопасности

он испытывает на себе те меры, которые принимаются руководством предприятия для минимизации негативных последствий социальных рисков. Как и руководство оценить правильность этих мер работник может не сразу. Поэтому у него обостряется страх за свое трудовое будущее. И уже в качестве субъекта он предъявляет руководству требование обезопасить его трудовую жизнь, то есть не допустить таких изменений условий труда, при которых произойдет снижение вознаграждения за трудовые отношения. Данное требование выполнимо только, если в социальной среде предприятия присутствуют исключительно приемлемые риски. В этом случае работник перестает бояться за свое вознаграждение, а социальная безопасность признается результативной. Вектор результативности социальной безопасности определяет тип производственного социума, который преобладает в данный исторический период в социальной среде конкретного предприятия. Если меры, которые использует руководство предприятия, позволяют минимизировать негативные последствия социальных рисков, затрагивающих существующие условия труда работников, то результативность социальной безопасности признается положительной. В этом случае в социальной среде предприятия формируется социум, повышающий у наемных работников уверенность в сохранении вознаграждения за трудовые отношения. При отрицательной результативности формируется социум, угрожающий наемному работнику потерей вознаграждения за трудовые отношения.

Для анализа социальной безопасности с позиции работников предприятия в работе использованы постнеклассическая универсальная социологическая парадигма В.Г. Немировского¹⁵⁶ и теория потребностей А. Маслоу¹⁵⁷. Данные подходы позволили понять, при каких условиях труда работники будут считать предприятия социально безопасным для себя.

¹⁵⁶ Немировский В.Г., Кудрявцева В.И. Универсальный подход к динамике социальных систем: анализ и прогнозирование. – Красноярск.: Минск, 2003. – 158 с.

¹⁵⁷ Маслоу А. Психология бытия. – М.: Ваклер, 1997. – 178 с.

Под *социальной потребностью* понимается особый вид потребностей, который является продуктом общественной жизни и выражается в нуждаемости, отсутствие чего-либо. Ведь именно неудовлетворенная потребность толкает человека к действию. Социум одновременно реализует и формирует потребности. Реализация потребности происходит при помощи ее опредмечивания (связи потребности с предметом). Возникающий при этом мотив, побуждает человека к деятельности. Социальной стороной мотива является система ценностей. Она представляет собой систему важнейших, наиболее устойчивых социальных установок человека. Набор ценностей каждого человека уникален и подвержен изменению. Однако существуют определенные базовые ценности, которые направлены на удовлетворение основных потребностей.

Теория потребностей А. Маслоу наиболее полно, по нашему мнению, раскрывает основные потребности человека. Так физиологические потребности и потребность в безопасности, защищенности относятся к первичным потребностям и заложены генетически. Остальные потребности, такие как социальные потребности, потребности в самоуважении и самоактуализации, относятся к вторичным потребностям и осознаются человеком с опытом.

Универсумная социологическая парадигма позволила проследить последовательность реализации потребностей в рамках предприятия. Включает в себя все основные характеристики постнеклассического этапа развития социологии. В основе универсумной парадигмы лежат принципы характерные как для неклассической стадии развития социального знания, так и для постнеклассической стадии. Центром универсумной парадигмы выступает сформулированный в 1991 году В.Г. Немировским¹⁵⁸ методологический принцип минимального универсума. В связи с тем, что общество является самоорганизующейся системой и его эволюция совершается в соответствии с общематериальными закономерностями,

¹⁵⁸ Немировский В.Г. Тайные организации в контексте социальных изменений. Постнеклассический подход. – М.: ИНФРА-М, 2016. – 273 с.; Масловское сознание и бессознательное как объект постнеклассической социологии // СОЦИС. – 2006. – №2. – С. 14.

принцип представляет собой генерализированный архетип, выражающий наименьшее количество характеристик, необходимых для описания структуры и динамики любой развивающейся системы. Принцип, выражая наиболее общие законы развития материи, представляет собой матрицу, на основе которой осуществляется процесс развития любой системы. «Кратко его можно описать следующим образом: два элемента, три уровня, пять состояний, семь слоев, двенадцать качеств. Данная матрица может быть «наложена» на любой социум или его элемент для определения структуры и динамики»¹⁵⁹.

Принцип минимального универсума лег в основу многих прикладных социологических исследований. Среди них изучение ценностных ориентаций молодых людей, практикующих разные направления современных единоборств (Д.О. Труфанов¹⁶⁰), процесса трансформации массового экологического сознания жителей Красноярского края (И.В. Родичева¹⁶¹), процесса отражения модернизационных социальных изменений в региональных СМИ (Ю.Е. Пономарева¹⁶²), эволюции крупной производственной организации в последней трети XX века (А.М. Логвинов¹⁶³) и другие. Опираясь на принцип минимального универсума, В.А. Федоров¹⁶⁴

¹⁵⁹ Немировский В.Г. Массовое сознание и бессознательное как объект постнеклассической социологии // СОЦИС. – 2006. – №2. – С. 14.

¹⁶⁰ Труфанов Д.О. Ценностная социологическая концепция современных единоборств. – Красноярск, 2006. – 128 с.

¹⁶¹ Родичева И.В. Социологический анализ трансформации массового экологического сознания (на материалах социологических исследований в г. Красноярске 2007–2009 гг.): специальность 22.00.04 «Социальная структура, социальные институты и процессы»: автореф. ... канд. социол. наук. – Иркутск, 2009. – 23 с.

¹⁶² Пономарева Ю.Е. Социологический анализ отражения модернизационных социальных изменений в региональных СМИ (по материалам Красноярского края 2001–2005 гг.): специальность 22.00.04 «Социальная структура, социальные институты и процессы»: автореф. ... канд. социол. наук. – Иркутск, 2009. – 23 с.

¹⁶³ Логвинов А.М. Эволюция производственной организации в последней трети XX века. – Красноярск: Поликом, 2004. – 334 с.

¹⁶⁴ Федоров В.А. Социально-философский анализ прогнозирования и управления инновационными процессами: специальность 09.00.11. «Социальная философия»: дис. ... д-ра филос. наук. – М., 2006. – 334 с.

провел социально-философский анализ прогнозирования и управления инновационными процессами, Д.Д. Невирко¹⁶⁵ разработал интегральную модель социализации личности. Авторами также проведен анализ развивающейся системы с позиции принципа минимального универсума. Его результаты подробно изложены ниже и опубликованы в ряде статей¹⁶⁶.

Нерасчлененной протосистемой выступает работник. Его двумя полярными элементами с точки зрения тематики монографии являются социальная безопасность и социальный риск. В социальной среде современного предприятия они постоянно оказывают влияние на работника, формируя вокруг него производственный социум. Преобладание негативного или позитивного типа социума определяется результативностью социальной безопасности предприятия. В зависимости от результативности у работника снижается или повышается уверенность в сохранении вознаграждения за трудовые отношения.

¹⁶⁵ Невирко Д.Д. Особенности социализации личности в авторитарных институтах России 90-х гг. – Красноярск: Сибирский юридический институт, 1999. – 256 с.

¹⁶⁶ Кареева А.П. Социологический анализ социальной безопасности современного крупного российского предприятия // Векторы благополучия: экономика и социум. – 31 марта 2021. – №1 (40). – С. 106–121; Социологический анализ представлений работников крупного промышленного предприятия Сибири о социальной безопасности в период его модернизации // *Siberian Socium*. – 2018. – Т. 2 (2). – С. 53–67; Социальная безопасность: социально-философский анализ // Социология, философия, право в системе противодействия преступности: материалы Всероссийской научно-практической конференции (г. Красноярск, 22 ноября 2018 г.). – 2018. – С. 84–90; Социальные риски и социальная безопасность современного промышленного предприятия // Национальная безопасность и стратегическое планирование. – 2015. – №3(11). – С. 89–93; Современное атомное предприятие: социальные риски и социальная безопасность с позиции постнеклассической универсумной социологии // Журнал Сибирского федерального университета, Серия «Гуманитарные науки». – ноябрь 2015. – №11 (8). – С. 2448–2457; Немировский В.Г., Кареева А.П. Социальная безопасность российского промышленного предприятия (на материалах социологических исследований в Красноярском крае) // *Society and Security Insights*. – 2019. – №1. – С. 42–56.

Согласно методологическому принципу минимального универсума в процессе изменения каждая развивающаяся система образует три уровня. В таблице 1 для каждого уровня рассмотрены потребности работников и социальные риски, возникающие в социальной среде предприятия.

Таблица 1
Анализ социальных рисков и потребностей работников
предприятия с позиции трех уровней принципа
минимального универсума

| Уровни методологического принципа минимального универсума | Социальные риски | Потребности работников |
|---|---|---|
| <i>1</i> | <i>2</i> | <i>3</i> |
| Вещественно-энергетический уровень | снижение экономического благосостояния работника; снижение производственной безопасности работника снижение здоровья работника; снижение экологической безопасности работника; снижение социально-бытовых условий труда работника | повседневные потребности (пища, одежда, жилье, защита от производственных и бытовых травм, сохранение здоровья и так далее) |
| Функционально-организационный уровень | падение социальной стабильности предприятия в глазах работника | социальные потребности (социальные связи как внутри первичного коллектива, так и в рамках предприятия, уверенность в завтрашнем дне, удовлетворенность своим положением на предприятии) |

Окончание таблицы 1

| <i>1</i> | <i>2</i> | <i>3</i> |
|------------------------|---|--|
| Информационный уровень | падение научно-технического и технологического потенциала работника. Падение значимости обратной связи в глазах работника | потребность в управлении производством, в понимании значимости и весомости своих решений для развития предприятия, в профессиональном росте, в творческой инициативе |

К вещественно-энергетическому или деятельностному уровню социальной безопасности отнесены риски, такие как снижение экономического благосостояния работника, его производственной безопасности, здоровья, экологической безопасности и социально-бытовых условий труда. Наличие данных рисков в социальной среде снижает у персонала предприятия возможность удовлетворить свои повседневные потребности, а именно потребности в пище, одежде, жилье, в защите от производственных и бытовых травм, в сохранении здоровья и так далее. Отсутствие должного удовлетворения потребностей данного уровня затрудняет, а порой и тормозит формирование следующего уровня развития системы.

Второй уровень функционирования любой системы – функционально-организационный – представлен рисками, приводящими к падению социальной стабильности предприятия в глазах работника. На данном уровне каждый работник реализует свои социальные потребности. Наличие в социальной среде предприятия таких рисков негативно сказывается на формировании социальных связей как внутри первичного производственного коллектива, так и в рамках предприятия, на наличии уверенности в завтрашнем дне, на удовлетворенности своим положением на предприятии. Только минимизировав их негативные последствия с помощью социальной безопасности, у персонала формируется потребность перейти на третий информационный уровень функционирования системы.

Из рисков, возникающих в социальной среде современного предприятия, к третьему, информационному уровню методологического принципа минимального универсума, относятся риски та-

кие как падение научно-технического и технологического потенциала работника и значимости обратной связи. Их наличие не позволяет работникам участвовать в управлении производством, затрудняет понимание значимости и весомости своих решений для развития предприятия, снижает потребность в профессиональном росте и творческую инициативу.

Исходя из принципа минимального универсума, прохождение пяти стадий является следующим этапом развития системы. Пять стадий включают в себя рождение, становление (развитие), пиковую точку развития (изменение), увядание и исчезновение (качественная трансформация).

На стадии рождения в социальной среде предприятия формируются те или иные социальные риски. В свою очередь у работника возникает потребность их минимизировать. Временной отрезок зарождения социальных рисков может быть различен. Отдельные риски возникают в период трудоустройства, другие в процессе трудовой деятельности. Социальная безопасность предприятия при этом помогает работнику минимизировать возникшие социальные риски, социальная опасность приводит к их разрастанию.

На стадии становления у работника происходит опредмечивание потребности минимизировать социальные риски, которые сформировались на стадии рождения. Данная потребность превращается в мотив и стимулирует его к формированию целей и путей реализации. В этой ситуации социальная безопасность предприятия через социальную политику предоставляет работнику различные варианты удовлетворения опредмеченной потребности. Социальная опасность в свою очередь еще больше обостряет потребность минимизации негативных последствий социальных рисков в связи с отсутствием мер по их устранению.

В пиковой точке развития или изменения наблюдается кульминация реализации или фрустрации потребности в минимизации негативных последствий социальных рисков. Если работнику удастся посредством социальной политики найти подходящий вариант для минимизации негативных последствий социальных рисков, то его потребность в социальной безопасности реализуется. В этой ситуации снижается страх потери вознаграждения за трудовые отно-

нения. Если работнику не удастся посредством социальной политики найти подходящий вариант для минимизации негативных последствий социальных рисков, то потребность в социальной безопасности не реализуется. Социальные риски увеличиваются. В этой ситуации наблюдается усиление страха потери вознаграждения за трудовые отношения.

На четвертом этапе у работника происходит ослабление потребности в минимизации негативных последствий социального риска. Так как данная стадия характерна только для развивающейся системы, то рассматривается она исключительно для социальной безопасности.

На пятой стадии исчезновения или качественной трансформации происходит зарождение в социальной среде предприятия новых рисков, а также потребностей в минимизации их негативных последствий. Все пять стадий цикличны и поступательны. Далее развитие любой системы проходит с образованием семи слоев и проявлением двенадцати качеств.

Таким образом, методологический принцип минимального универсума позволил сделать вывод, что работники считают современное предприятие социально безопасным для себя только в том случае, если существующая социальная безопасность сохраняет сложившиеся на предприятии условия труда и позволяет работникам через них удовлетворять свои потребности. Ведь тогда у работников снижается страх потери вознаграждения за трудовые отношения.

Мезоуровень представляет собой промежуточный уровень, который по праву восполняет пробел между макро и микроуровнями. Согласно А.Г. Волынскому особое внимание в России к данному уровню возникает в 90-е годы XX века после развала существовавших в народном хозяйстве мощных вертикальных взаимосвязей. «Взаимосвязь макроэкономических процессов и поведения микроэкономических субъектов, обусловленная ранее иерархической системой управления, была сведена к минимуму»¹⁶⁷. Как отмечает

¹⁶⁷ Волынский А.В. Мезоуровень как объект исследования в экономической литературе современной России // Journal of Institutional Studies (Журнал институциональных исследований). – 2017. – №3 (9). – С. 41.

Р.Х. Симонян¹⁶⁸, мезоуровень способствует приспособлению общих тенденций к местным специфическим условиям. Именно он отвечает за сохранение культурного многоцветия. То есть необходимость взаимодействия социальных верхов (макроуровня) и социальных низов (микроуровня) объективно рождает необходимость существования мезоуровня. Его основная роль заключается в поддержании консенсуса между двумя векторами: глобальным (макроуровень) и локальным (микроуровень). Они сходятся на данном уровне, и мезоуровень адаптирует глобальные процессы к местным условиям, а локальным процессам дает возможность быть услышанными на макроуровне. Он всегда вторичен и появляется только в результате взаимодействия микро и макроуровней. С одной стороны, у мезоуровня сохраняется прямой контакт с микроуровнем, с другой стороны, он имеет преимущество перед ним в более высоком общественном статусе и обладает большим набором функций (представительских, социально регуляторных и так далее). Чем продуктивнее функционирует мезоуровень, тем стабильнее вся общественная система. С.Г. Кирдина также рассматривает мезоуровень, «как промежуточный групповой уровень, объединяющий кланы, население поселенческих структур от деревни до штата, области, республики и другое»¹⁶⁹. К микроуровню ею (С.Г. Кирдиной¹⁷⁰) отнесены отдельные субъекты (человек, группы, домохозяйства, предприятия, фирмы, семьи и так далее), макроуровень представлен нацией, обществом, экономикой национального или глобального уровня.

В данной работе на мезоуровне рассматривается отраслевой дивизион. В его состав входят предприятия схожие по технологическим параметрам.

¹⁶⁸ Симонян Р.Х. Приграничное регионоведение в контексте теории мезосистем // СОЦИС. – 2019. – №6. – С. 64–73.

¹⁶⁹ Кирдина С.Г. Методологический институционализм и мезоуровень социального анализа // СОЦИС. – 2015. – №12. – С. 53.

¹⁷⁰ Кирдина-Чэндлер С.Г., Маевский В.И. Методологические вопросы анализа мезоуровня в экономике // Journal of Institutional Studies (Журнал институциональных исследований). – 2017. – №9 (3). – С. 7–23.

Сначала авторами рассмотрено, как в рамках дивизиона реализуется «глобальный вектор», то есть транслирование социальной безопасности с отраслевого уровня на уровень конкретного предприятия. В отличие от отрасли, которая является субъектом социальной безопасности, дивизион выступает ее объектом. То есть на данном уровне реализуется отраслевая социальная безопасность. При этом для минимизации негативных последствий социальных рисков, возникающих в социальной среде входящих в его состав предприятий, дивизион пользуется стратегией, тактикой, принципами, методами, социальной политикой и ее направлениями, провозглашенными на отраслевом уровне. Он также обладает возможностью выбирать меры, которые помогут минимизировать негативные последствия возникающих социальных рисков. Если мер не хватает, то за их расширением руководство дивизиона обращается на отраслевой уровень. По отношению к предприятию дивизион выступает субъектом социальной безопасности, так как именно через него происходит доведение отраслевой социальной безопасности до каждого конкретного предприятия. Руководство дивизиона по аналогии с руководством отрасли анализирует социальную среду своих предприятий, определяет социальные риски и меры по минимизации их негативных последствий, которыми располагает социальная безопасность. Далее из имеющегося перечня предлагает руководству предприятия выбрать те меры, которые эффективнее, по мнению руководства дивизиона, должны справиться с возникшими в социальной среде предприятия негативными последствиями социальных рисков.

В «локальном векторе», то есть при транслировании социальной безопасности с уровня конкретного предприятия на уровень отрасли, руководству дивизиона необходимо донести до руководства отрасли особенности социальной среды, сложившейся на каждом дивизиональном предприятии. Причем отметим, что социальные среды предприятий в рамках одного дивизиона могут существенно отличаться. Они могут различаться различными факторами, такими как внешняя рискогенная среда, условия труда, существующая внутри предприятия коммуникация, потребности работников и так далее. В этой ситуации важную роль начинает играть соци-

альное взаимодействие, сложившееся между руководством дивизиона и коллективом предприятия. В основе данного взаимодействия лежит потребность работников достичь относительной безопасности в ситуации социального риска. Социальное взаимодействие проявляется через коммуникацию и активное доверие. Чем сильнее работники предприятия доверяют своему руководству, тем правильнее руководство доносит в процессе коммуникации их запрос относительно сохранения на предприятии существующих условий труда до руководства дивизиона. Далее данный запрос руководство дивизиона доводит до руководства отрасли.

Таким образом, чем эффективнее дивизиону удастся поддерживать консенсус между предприятием и отраслью, тем выше уровень социальной безопасности конкретного предприятия. Важную роль в этой ситуации приобретает социальное взаимодействие, выстроенное на иерархических уровнях «работник-предприятие-дивизион-отрасль». Ведь оно позволяет корректировать отраслевую социальную политику в зависимости от социальной ситуации конкретного предприятия (рис. 3).



Рис. 3. Влияние социального взаимодействия на социальную безопасность современного крупного российского предприятия

Таким образом, использование различных подходов: институционального, представленного теорией институциональных матриц С.Г. Кирдиной, социологии труда Ж.Т. Тощенко, постнекласической универсальной теории В.Г. Немировского, позволило диссертанту системно проанализировать социальную безопасность современных российских предприятий и сделать следующие выводы.

Во-первых, неустранимость социальных рисков в российском рискогенном обществе привела к тому, что социальная безопасность постоянно присутствует и реализуется на всех уровнях производственного социума (отрасль-дивизион-предприятие). Макроуровень – уровень отрасли – определяет стратегию, тактику, принципы, методы, приоритеты, перспективы социальной безопасности, а также социальную политику, ее направления и меры по минимизации социальных рисков для каждого предприятия, входящего в отрасль. На мезоуровне (дивизион) и микроуровне (конкретное предприятие) социальная безопасность реализуется. Потребителями отраслевой социальной безопасности в рамках конкретного российского предприятия выступают руководство и работники. Поэтому, на наш взгляд, сегодня она по праву занимает главенствующее место в социальной среде современного российского предприятия (рис. 4).

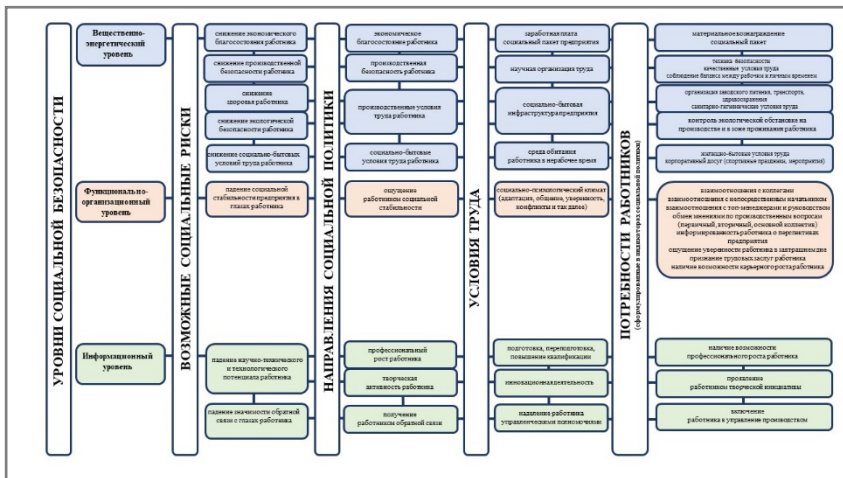


Рис. 4. Место социальной безопасности в социальной среде современного крупного российского предприятия

Во-вторых, на социальную безопасность российских предприятий оказывает влияние доминирующая в обществе X-матрица. Под ее влиянием формируются следующие особенности: единство, рав-

ные возможности, доступность для всех, ориентация на перспективу, юридическая легитимность, приоритетность, ответственность за реализацию. Х-матрица также влияет на направления отраслевой социальной политики.

В-третьи, социальная безопасность зависит от сформированности социального взаимодействия между различными иерархическими уровнями как внутри микроуровня (руководство-работники), так и между уровнями (предприятие-дивизион-отрасль). Основу данного взаимодействия составляют коммуникация и активное доверие, возникающее между индивидом и системой. Чем больше работник доверяет руководству предприятия/дивизиона/отрасли, тем эффективнее складывается между ними коммуникация, тем правильнее принимаемые руководством в рамках социальной политики меры, направленные на минимизацию негативных последствий социальных рисков, тем выше социальная безопасность конкретного предприятия и ее результативность. При высокой результативности социальной безопасности риск в социальной среде предприятия удастся сохранить на уровне приемлемого. Нарушение хотя бы одного этапа в коммуникационной цепочке «работник-предприятие-дивизион-отрасль» наоборот негативно сказывается на социальной безопасности конкретного предприятия, так как повышает вероятность трансформации приемлемого риска в угрозу для дальнейшего существования работника, группы работников, целого предприятия или всей отрасли.

В-четвертых, социальная безопасность современного российского предприятия, постоянно сталкиваясь с социальными рисками, минимизирует их с помощью направлений социальной политики и заложенных в них мер.

В-пятых, работники признают современное российское предприятие безопасным для себя только в том случае, если социальная безопасность сохраняет или улучшает существующие на нем условия труда. Ухудшение условий труда приводит к усилению у работников страха за свое трудовое вознаграждение, а также к фрустрированию отдельных потребностей (повседневных, социальных и так далее).

В-шестых, все меры, которые использует социальная безопасность в рамках отрасли/дивизиона/предприятия для минимизации

негативных последствий социальных рисков, носят превентивный характер. Ведь ориентироваться руководство вынуждено на риски, которые еще не произошли. Их возникновение возможно в будущем, а решения об их устранении принимаются в настоящем.

Отметим, что социальная безопасность рассматривалась авторами как социальный институт современного российского рискогенного общества. В завершении параграфа нами построена теоретическая модель института социальной безопасности современных крупных российских предприятий на различных уровнях социума (макро, мезо, микроуровень), а также дано определение социальной безопасности современного крупного российского предприятия. Теоретическая модель представлена на рисунке 5.

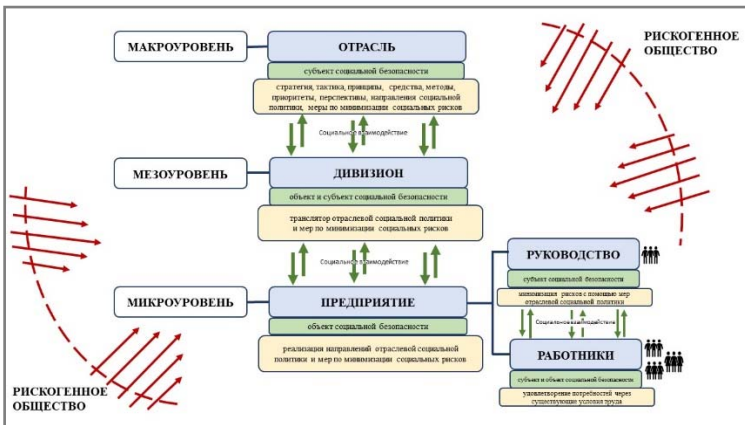


Рис. 5. Теоретическая модель института социальной безопасности современных крупных российских предприятий на различных уровнях социума

Под *социальной безопасностью российского предприятия* в работе понимается степень защищенности условий труда субъектов производственного социума (руководства и работников) от возникающих в социальной среде рисков. Только риск на уровне приемлемого может обеспечить сохранение и/или улучшение производственных условий труда работников.

1.3. Методика исследования социальной безопасности современного крупного российского предприятия

Социальная безопасность современного крупного российского предприятия авторами изучена с опорой на теоретические аспекты. Целью данного параграфа является разработка авторской методики исследования социальной безопасности конкретного современного крупного российского предприятия. В монографии такими предприятиями стали промышленные предприятия атомной отрасли, а именно Горно-химический комбинат (ГХК), Сибирский химический комбинат (СХК), Производственное объединение «Маяк» (ПО «Маяк») и Атомфлот. Выбраны они исходя из схожести ряда критериев. Их анализ представлен в таблице 2.

Кратко рассмотрим сферу деятельности каждое атомного предприятия:

Горно-химический комбинат (ФГУП «ГХК») градообразующее предприятие для города Железнодорожска. Создавалось как военное производство для наработки оружейного плутония. Для этой цели на комбинате действовали три промышленных уран-графитовых реактора и радиохимическое производство. Сегодня основными видами деятельности ГХК являются транспортировка и хранение отработавшего ядерного топлива, вывод из эксплуатации объектов оборонного комплекса, создание МОКС-топлива для атомных электростанций, строительство и эксплуатация технологических объектов, заложенных в основу замкнутого ядерного топливного цикла.

Сибирский химический комбинат (АО «СХК») градообразующее предприятие для города Северска. Создавалось как военное производство для получения оружейного плутония, обогащенного урана-235 и изготовления компонентов ядерных зарядов. На предприятии работали пять уран-графитовых реакторов, урановая и плутониевая производственные цепочки. Сегодня основными видами деятельности являются переработка любых видов уранового сырья, создание стабильных изотопов, электролитов, извлечение диоксида титана, вывод из эксплуатации объектов оборонного комплекса, реализация проекта «Прорыв».

Таблица 2

Критерии схожести изучаемых атомных предприятий

| Критерий схожести | ГХК | СХК | ПО «Маяк» | Атомфлот |
|---|--|--|--------------------------------|--|
| Организационно-правовая форма | ФГУП | АО | ФГУП | ФГУП |
| Входит в состав Росатома | с момента создания (1950) | с момента создания (1949) | с момента создания (1948) | с 2008 года |
| Основное назначение при создании | военное | военное | военное | мирное |
| Находится на территории | ЗАО г. Железногорск | ЗАО г. Северск | ЗАО г. Озерск | г. Мурманск |
| Наличие на территории других крупных предприятий | да (АО «ИСС») условно можно отнести к моногороду | нет моногород | нет моногород | да (рыболовство, рыбопереработка, морской порт, судоремонт и т.д.) |
| Наличие у предприятия зависимых хозяйственных обществ (ЗХО) | да | да | нет | нет |
| Численность работников предприятия вместе с ЗХО | около 5600 чел. (4100 – ГХК, 1500 – ЗХО) | около 5400 чел. (3515 – СХК, 1885 – ЗХО) | около 12500 чел. | около 2000 чел. |
| Численность жителей города | 82591 человек | 106516 человек | 78440 человек | 287847 человек |
| Удаленность от крупных центров | 59 километров до г. Красноярска | 17 километров до г. Томска | 103 километра до г. Челябинска | 2 километра до г. Мурманска |

Производственное объединение «Маяк» (ПО «Маяк») градообразующее предприятие для города Озерска. Создавалось как военное производство для получения оружейного плутония, переработки делящихся материалов и создания компонентов ядерных зарядов. На его территории в разные годы работало до десяти промышленных атомных реакторов, радиохимическое и химико-металлургическое производства. Сегодня ПО «Маяк» продолжает выполнять государственный оборонный заказ по производству компонентов ядерного оружия, а также занимается транспортировкой, хранением и переработкой отработавшего ядерного топлива, изготовлением изотопной продукции, машиностроением.

ФГУП «Атомфлот» расположен в городе Мурманске. Создавалось как мирное производство, основой которого являлись атомные ледоколы. Сегодня Атомфлот обеспечивает эксплуатацию и технологическое обслуживание атомных ледоколов и вспомогательного флота, способствует интенсификации арктического судоходства по Северному морскому пути.

Объект исследования – промышленные предприятия атомной отрасли (ГХК, СХК, ПО «Маяк», Атомфлот).

Предмет исследования – социальная безопасность промышленных предприятий атомной отрасли.

Цель исследования – выявление особенностей функционирования социальной безопасности отдельных промышленных предприятий атомной отрасли.

Задачи исследования

- провести социально-исторический анализ социальной политики и социальных рисков атомных предприятий с момента их становления и по настоящее время.
- используя материалы репрезентативных средств массовой информации (корпоративные и городские газеты), выявить представления руководства атомных предприятий о социальной безопасности, сложившейся в период их модернизации.
- подготовить анкету для изучения представлений работников атомных предприятий о социальной безопасности, сложившейся в период их модернизации.
- проанализировать представления работников атомных предприятий о социальной безопасности, сложившейся в период их модернизации, с использованием методов описательной статистики, корреляционного, факторного и кластерного анализа.

- провести сравнительный анализ представлений руководства и работников атомных предприятий о социальной безопасности, сложившейся в период их модернизации.

В процессе исследования использованы **качественные и количественные методы** сбора социологической информации: теоретический анализ научной литературы, качественный анализ содержания документальных источников, контент-анализ материалов средств массовой информации, анкетный опрос, корреляционный, факторный и кластерный анализ.

Исследование проходило в ряд этапов

- Изучение основных теоретических подходов к проблеме социальной безопасности современных российских предприятий на различных уровнях социума (макро, мезо, микроуровень).

- Проведение качественного анализа содержания документальных источников с помощью исторического метода структурирования информации. Выбранные документальные источники отражают конкретные данные по реализации направлений социальной политики изучаемых атомных предприятий (СХК, ГХК, ПО «Маяк», Атомфлот). Социально-исторический анализ проведен с 1948 по 2021 год.

- Контент-анализ материалов средств массовой информации. Выбранные СМИ отражают представления руководства атомных предприятий о социальной безопасности, сложившейся в период их модернизации. В выборку вошли корпоративные и городские газеты (N = 8 газет, 2606 выпусков, 1799 статей).

- Анкетный опрос «Изучение представлений работников предприятия о социальной безопасности, сложившейся на нем» проведен только на ГХК под руководством или при непосредственном участии авторов.

Использование качественного анализа содержания документальных источников с применением исторического метода структурирования информации позволило выявить исторические периоды развития атомных предприятий, для каждого из них определить уровни реализации направлений социальной политики, наличие социальных рисков, социальное взаимодействие между работниками и руководством, результативность социальной безопасности, тип производственного социума, а также уровень социальной безопасности в разные исторические периоды. Для этого использованы открытые

документы, отражающие развитие социальной среды атомных предприятий с 1948 по 2021 год (N = 240 документов):

- служебные документы: коллективный договор, нормативно-распорядительные документы предприятий, годовые отчеты, статистические справки, положения, стратегия развития;
- личные документы: воспоминания работников предприятий, видеоматериалы, монографии¹⁷¹.

За единицу анализа авторами взяты направления социальной политики современного российского предприятия, выделенные в теоретической части работы: экономическое благосостояние работника, его производственная безопасность, профессиональный рост, творческая инициатива, производственные и социально-бытовые условия труда, ощущение работником социальной стабильности и получение обратной связи.

Контент-анализ проводился с использованием печатных средств массовой информации. Через анализ статей корпоративных и городских газет проанализированы представления руководства атомных предприятий о социальной безопасности, сложившейся в период их модернизации.

¹⁷¹ В поисках времени и судеб/ Г.Я. Аев, Т.А. Ломанова, Е.В. Суслова. – Томск.: D,Print, 2008. – 112 с.; История. Современность. Перспективы: монография / Т.В. Кан, Н.А. Михайлова, А.Н. Федоренко, Л.В. Шаблей. – Северск.: СХК, 2011. – 124 с.; Кучин С.П. Все начинается с проекта. – Красноярск: КГПИИ ВНИПИЭТ, 1997. – 320 с.; Созидатели в пилотках. – Железногорск: МВЦ, 1994. – 95 с.; События, люди... – Красноярск-26.: МВЦ, 1994. – 74 с.; Полянский ИТЛ (ГУЛАГ уголовный). – Красноярск: Офсет, 1999. – 274 с.; «Гранитный» из 505... – Красноярск-26.: МВЦ, 1994. – 61 с.; Лойша В. Шершавая книга. – Северск: СХК, 2009. – 273 с.; Морозов П.В. Горно-химический комбинат. – Железногорск: ГХК, 2011. – 45 с.; Первые годы ГХК. – Железногорск: Прикладные технологии, 2006. – 100 с.; ГХК – годы развития. – Железногорск: ГХК, 2007. – 104 с.; Новоселов В., Толстиков В. Тайны «сороковки». – Озерск: ПО «Маяк», 1995. – 470 с.; Рыженков Б.В., Морозов П.В. Скала. – Красноярск: Прикладные технологии, 2010. – 240 с.; Сибирская АЭС. История с продолжением / А.Г. Кохомский, В.И. Фатин, Ю.В. Рыбалкин [и др.]. – Томск: D,Print, 2008. – 423 с.; Ширманов Ю.А. Отчизны шит. – Красноярск-26.: МВЦ, 1994. – 99 с.

Понятие «социальные представления», которое используется для анализа позиций руководства и работников комбинатов о социальной безопасности в период модернизации предприятия, взято из социальной психологии, его автор С. Московиси. «*Социальные представления* – это система ценностей, идей и способов, действий, с двойной функцией: во-первых, создавать порядок, который дает возможность индивиду ориентироваться в его материальном и социальном мире и овладевать этим миром, и во-вторых, делать возможной коммуникацию между членами сообщества, где она (система) тем самым поставляет код для социального обмена и код для наименования и односторонней классификации различных аспектов их мира, их индивидуальной истории и истории их групп»¹⁷². Он также отмечал, что коммуникация является основным условием при формировании социальных представлений.

Для анализа печатных СМИ¹⁷³ выбраны временные периоды: 01.01.2011 – 31.12.2019 гг., 01.06.2020 – 31.06.2021 гг. Проанализированы следующие газеты:

- ФГУП «ГХК»: корпоративная газета «Вестник ГХК» (N = 120 выпусков), городские газеты «Сегодняшняя газета» (N = 192 выпуска) и «Город и горожане» (N = 192 выпуска).
- АО «СХК»: корпоративная газета «Новое время» (распространялась в том числе и на город, N = 144 выпуска), городская газета «Диалог» (N = 150 выпусков).
- ФГУП «ПО «Маяк»: корпоративная газета «Вестник Маяка» (распространяется в том числе на город, N = 58 выпусков).
- ФГУП «Атомфлот»: корпоративная газета отсутствует, городские газеты «Вечерний Мурманск» (N = 900 выпусков) и «Мурманский Вестник» (N = 850 выпусков).

¹⁷² Moskovici S. Forenord//C.Herzlich Health and Illness: A Social Psychological Analysis/S. Moscovici. – London: Academic Press, 1973. – p. 17.

¹⁷³ URL: <https://b-port.com/search?q> (дата обращения: 02.04.2021); URL: <http://dialog-seversk.ru> (дата обращения: 05.11.2021); URL: <http://atomsib.ru/component/content/category/34> (дата обращения: 23.12.2021); URL: <http://sibghk.ru> (дата обращения: 29.11.2021); URL: https://www.pomayak.ru/press_center/press/newspaper/index.php?sphrase_id=17722 (дата обращения: 10.12.2021); URL: <http://www.gig26.ru> (дата обращения: 09.10.2021); URL: <http://sgzt.com/k26/> (дата обращения: 15.10.2021); URL: <https://murmanlib.ru/node/3862> (дата обращения: 24.03.2021).

Данные СМИ выбраны потому, что используются руководством предприятий для донесения своей позиции до работников и жителей атомных городов по различным вопросам, в том числе и по социальной политике. Они публикуются на изучаемых территориях и отражают ситуацию, происходящую на них, а также пользуются популярностью среди работников предприятий и жителей городов. Причина выбора временных периодов связана с процессом проведения Госкорпорацией «Росатом» унифицирования своей социальной политики через приведение к единообразию социальных программ отраслевых предприятий. В период с 01.01.2020 года по 30.05.2020 года публикаций, касающихся данной проблематики, найти не удалось.

Категориями контент-анализа стали направления социальной политики современного российского предприятия, выделенные в теоретической части работы, и структурированные по уровням социальной безопасности. В каждом направлении социальной политики определены смысловые единицы, за единицу счета взяты количество, объем (полосы), а также месторасположение статей в газетах (табл. 3).

В работе также использовался метод анкетного опроса. В связи с закрытостью атомных предприятий анкетный опрос удалось провести только на одном из них, а именно на ГХК. Форма опроса – групповое анкетирование.

Разработанная анкета содержит вступление с описанием темы, цели, задач исследования и техники ее заполнения, основную часть с вопросами, касающимися социальных рисков, направлений социальной политики предприятия, удовлетворенности работниками существующей социальной безопасностью, «паспортичку», учитывающую пол, возраст, должность, стаж работы и образование участников опроса. Анкета состояла из вопросов закрытого и открытого типов. Основными смысловыми элементами анкеты стали индикаторы социальной политики. Это потребности работников, которые они хотят удовлетворить с помощью существующих на предприятии условий труда, сформулированные в категориях, используемых для обозначения направлений социальной политики. Авторами выделен 21 индикатор социальной политики. Их принадлежность к определенному уровню социальной безопасности обусловлена теорией потребностей А. Маслоу. Уровни социальной безопасности сформулированы с опорой на принцип минимального универсума (табл. 4).

Таблица 3

Контент-анализ печатных средств массовой информации, критерии анализа

| Категории | | Смысловые единицы | Единицы счета |
|---|---|--|--|
| Вещественно-энергетический уровень социальной безопасности | экономическое благосостояние работника | заработная плата социальный пакет | <p>количество статей по каждой смысловой единицы;</p> <p>количество полос в газете, отведенных на каждую смысловую единицу (1, 2, 3 и так далее полосы);</p> <p>месторасположение: 1, 2 и так далее страницы, заголовок, обложка, первая часть газеты, вторая часть газеты, разворот</p> |
| | производственная безопасность работника | технологическая безопасность Производственная система Росатома | |
| | производственные условия труда | здравоохранение и санаторно-курортное лечение транспорт экология | |
| | социально-бытовые условия труда | жилищно-бытовые условия организация досуга | |
| Функционально-организационный уровень социальной безопасности | ощущение работником социальной стабильности | производственные перспективы предприятия кадровая политика | |
| Информационный уровень социальной безопасности | профессиональный рост работника | обучение персонала профорientация | |
| | творческая инициатива работника | рационализаторские предложения изобретения патенты | |
| | получение работником обратной связи | производственные собрания | |

Таблица 4

Метод анкетного опроса, критерии анализа

| Уровни социальной безопасности | Индикаторы социальной безопасности | Удовлетворяемые потребности работников |
|---|--|---|
| Вещественно-энергетический уровень социальной безопасности | материальное вознаграждение работника; социальный пакет предприятия; техника безопасности; качественные условия труда; соблюдение баланса между рабочим и личным временем работника; контроль экологической обстановки на производстве и в зоне проживания работника; организация заводского питания, транспорта, здравоохранения; санитарно-гигиенические условия труда; жилищно-бытовые условия труда работника; корпоративный досуг (спортивные праздники, мероприятия) | Повседневные потребности (пища, одежда, жилье, защита от производственных и бытовых травм, сохранение здоровья и так далее) |
| Функционально-организационный уровень социальной безопасности | взаимоотношения с коллегами; взаимоотношения с непосредственными руководителями; взаимоотношения с топ-менеджерами и руководством; обмен мнениями по производственным вопросам (первичный, вторичный, основной коллектив); информированность работника о перспективах предприятия; ощущение уверенности в завтрашнем дне; признание трудовых заслуг работника; наличие возможности карьерного роста | Социальные потребности (социальные связи как внутри первичного коллектива, так и в рамках предприятия, уверенность в завтрашнем дне, удовлетворенность своим положением на предприятии) |
| Информационный уровень социальной безопасности | наличие возможности профессионального роста работника; проявление работником творческой инициативы; включение работника в управление производством. | Потребность в управлении производством, в понимании значимости и весомости своих решений для развития предприятия, в профессиональном росте, в творческой инициативе |

Для исследования сформирована выборка с учетом ее репрезентативности. При ее формировании учитывалась половозрастная и должностная структура генеральной совокупности. Опрос проводился на трех заводах ГХК (РЗ, РХЗ, ИХЗ) и в комбинатоуправлении (КУ). Объем выборочной совокупности определялся согласно численности предприятия на 01.11.2015 года и 01.01.2021 года. В обоих случаях составил 1120 человек (817 мужчин, 303 женщины, 354 специалиста, 766 рабочих).

Программа SPSS Statistics использована для проведения статистической обработки данных. Реализация поставленных задач достигнута посредством применения метода описательной статистики, корреляции Пирсона, факторного и кластерного анализа. В рамках корреляционного анализа выявлена сила, направленность, а также уровни значимости корреляционной связи между индикаторами социальной политики.

Сила корреляционной связи:

- $r > 0,7$ – сильная корреляционная связь;
- $0,5 < r < 0,69$ – средняя корреляционная связь;
- $0,3 < r < 0,49$ – умеренная корреляционная связь;
- $0,2 < r < 0,29$ – слабая корреляционная связь;
- $r < 0,19$ – очень слабая корреляционная связь.

Направленность корреляционной связи:

- $-1 - 0$ – отрицательная (обратная) направленность;
- $0 - 1$ – положительная (прямая) направленность.

Уровни значимости корреляционной связи:

- $p < 0,05$ – обычный уровень статистической значимости, значимые взаимосвязи;
- $p < 0,01$ – высокий уровень статистической значимости, взаимосвязи на уровне тенденции;
- $p < 0,001$ – очень высокий уровень статистической значимости.

Факторный анализ позволил выявить скрытые представления работников ГХК о «важности» и «реализуемости» индикаторов социальной политики. Для его проведения использованы методы главных компонент и вращения Варимакс. Об адекватности факторного анализа можно судить по мере адекватности выборки Кайзера-Майера-Олкина. Кластерный анализ проводился с целью отнесения работников к тому или иному социальному типу.

Авторами отмечается, что атомная отрасль, куда входят все изучаемые предприятия, до сегодняшнего дня остается достаточно закрытой. Социсследования, которые проводит на территории комбинатов их руководство или атомная отрасль, не становятся достоянием широкой общественности, а являются собственностью Росатома. Поэтому в сети Интернет не удалось найти большего количества исследований, затрагивающих их деятельность.

Качественный анализ документальных источников часто используется в работах по социологии труда. С помощью данного метода томские ученые под руководством профессора Е.В. Неходы¹⁷⁴ изучили корпоративную социальную ответственность СХК. Т.А. Старикова¹⁷⁵ изучила систему управления человеческими ресурсами, в том числе и на СХК. С помощью биографических интервью, расположенных на портале Озерского городского округа, В.Е. Панова¹⁷⁶ в своей магистерской работе выявила характерные для закрытого города Озерска особенности. Авторами также найдены близкие к теме социсследования. Так Л.Н. Депутатова и К.А. Шишкина¹⁷⁷, используя социально-исторический метод, провели сравнительный анализ поколений, находящихся на рынке труда, выделили сходство и различия между ними, а также схожие ценности и стимулы, которые в наибольшей степени влияют на мотивацию работников. М.Г. Меерович¹⁷⁸ провел качественный анализ жилищной политики СССР в историческом контексте,

¹⁷⁴ Теория и практика корпоративной социальной ответственности / под ред. Е.В. Нехода. – Томск: Издательский дом Томского государственного университета, 2015. – 340 с.

¹⁷⁵ Старикова Т.А. Система организации и управления человеческими ресурсами: деятельностный подход: специальность 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством»: дис. ... канд. экон. наук. – Томск, 2009. – 193 с.

¹⁷⁶ Панова В.Е. Социокультурная трансформация пространства «закрытого» города на примере г. Озерска: специальность 39.04.01. «Социология»: дис. ... магистра. – СПб., 2016. – 125 с.

¹⁷⁷ Депутатова Л.Н., Шишкина К.А. Мотивация персонала в контексте теории поколений // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. – 2019. – №2. – С. 178–191.

¹⁷⁸ Меерович М.Г. Жилищная политика в СССР как средство социального управления (1917–1941 гг.) // СОЦИС. – 2014. – №1. – С. 95–101.

И.А. Григорьева¹⁷⁹ проследила процесс трансформации российской социальной политики за последние сто лет и реконструировала некоторые из форм взаимозависимости между индивидами и обществом в советской и постсоветской социальной политике. И.П. Попова и А.Л. Темницкий¹⁸⁰ проанализировали интеллектуально-профессиональный потенциал России, А.В. Дмитриев и Г.А. Пядухов¹⁸¹ изучили проблемы трудовых мигрантов, П.М. Козырева¹⁸² выявила особенности финансового поведения населения в современной России.

В работе отмечается, что контент-анализ печатных СМИ изучаемых предприятий найти не удалось. Однако в сети Интернет удалось найти социологические исследования близкие к данной теме. Так К.А. Субхангулова¹⁸³ с помощью контент-анализа коллективных соглашений изучила в регионах Центрального федерального округа уровни развития трудовых отношений, Ю.В. Тююшева и А.Э. Федорова¹⁸⁴ проанализировали факторы прекаризации занятости, оказывающие негативное влияние на качество трудовой жизни

¹⁷⁹ Григорьева И.А. Сто лет трансформаций социальной политики в России // Журнал исследований социальной политики. – 2017. – №4 (15). – С. 497–514.

¹⁸⁰ Попова И.П., Темницкий А.Л. Интеллектуально-профессиональный потенциал: к проблеме структурных изменений // СОЦИС. – 2011. – №1. – С. 56–67.

¹⁸¹ Дмитриев А.В., Пядухов Г.А. Интеграция трудовых мигрантов в мегаполисе: локальные модели, контекст идентичности (методология и методы исследования) // СОЦИС. – 2013. – №5. – С. 48–55.

¹⁸² Козырева П.М. Финансовое поведение в контексте социально-экономической адаптации населения (социологический анализ) // СОЦИС. – 2012. – №7. – С. 54–66.

¹⁸³ Субхангулова К.А. Социальный диалог: достижение доверительных отношений между социальными партнерами на рынке труда // Региональная экономика: теория и практика. – 2020. – Т. 18. №3 (474). – С. 446–459.

¹⁸⁴ Тююшева Ю.В., Федорова А.Э. Исследование неблагоприятного влияния прекаризационных трудовых отношений на благополучие работников // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2018. – №3 (7). – С. 78–82.

российских работников, Н.А. Шепелева¹⁸⁵ исследовала проблемы формальности коллективно-договорных отношений на угледобывающих предприятиях Кузбасса и так далее.

Анкетный опрос является наиболее востребованным социологическим методом для получения эмпирических данных по интересующей проблеме. По ГХК, СХК, ПО «Маяк» и Атомфлоту в сети Интернет удалось встретить упоминания о отдельных соопросах с участием работников данных комбинатов. Однако сами опросы найти не удалось. Так на сайтах¹⁸⁶ всех предприятий есть упоминания о том, что их работники принимают участие в ежегодном опросе по вовлеченности. По ЗАТО Северск нашлись упоминания о таких соопросах, как качество и доступность медицинской помощи¹⁸⁷, востребованность СМИ у северской молодежи¹⁸⁸, отношение жителей города к идее создания агломерации «Северск – Томск – Томский район»¹⁸⁹. По Озерску удалось найти несколько упоминаний о соопросах по изучению общественного мнения его жителей¹⁹⁰, по Атомфлоту о проведении опроса, направленного на выявление отношения жителей Мурманска к атомной отрасли¹⁹¹. Также найдены несколько социологических опросов, близких к теме исследования. Л.Т. Волчкова¹⁹² проанализировала труд и здо-

¹⁸⁵ Шепелева Н.А. Коллективный договор как регулятор трудовых отношений на предприятиях угольной промышленности Кузбасса // Российское предпринимательство. – 2015. – №1 (271). – С. 121–128.

¹⁸⁶ URL: <http://rosatomflot.ru> (дата обращения: 27.11.2021); URL: <http://atomsib.ru> (дата обращения 27.10.2021); URL: <http://sibghk.ru> (дата обращения: 29.11.2021); URL: <https://po-mayak.ru> (дата обращения: 26.11.2021).

¹⁸⁷ URL: <http://profatom.ru> (дата обращения: 23.10.2020).

¹⁸⁸ Лопухин А.М. Эмпирические исследования гражданского общества: сборник материалов общественных слушаний (25.09.09). – М., 2009. – 200 с.

¹⁸⁹ URL: <http://niatomsk.ru> (дата обращения: 23.06.2021).

¹⁹⁰ Козлов В.Н. Качество жизни населения закрытого административно-территориального образования // Вестник Челябинского государственного университета. 2008. С. 155–162.

¹⁹¹ URL: <https://nord-news.ru/search/?text=%> (дата обращения: 25.05.2021).

¹⁹² Волчкова Л.Т. Труд и здоровье – факторы реализации человеческого потенциала // Здоровье – основа человеческого потенциала: проблемы и пути их решения. – 2015. – №1 (10). – С. 282–284.

ровые как факторы реализации человеческого потенциала. Состояние вовлеченности, удовлетворенности и лояльности персонала в организации дополнительного образования Республики Саха (Якутия) исследовали У.С. Борисова и Л.Н. Васильева¹⁹³, социальные условия организации с помощью анкетного опроса изучила М.Б. Перфильева¹⁹⁴, трудовые нагрузки А.Г. Эфендиев и Е.С. Балабанова¹⁹⁵, трудовую мобильность в сфере здравоохранения из-за недовольства оплатой труда О.А. Коленникова и М.С. Токсанбаева¹⁹⁶. Наличие у современных работников низкой культуры поведения в ситуации болезни выявили Д.П. Солодухина и Н.А. Завьялова¹⁹⁷.

Значительно обогатили представления об индикаторах социальной безопасности социологические исследования, проводимые ВЦИОМ¹⁹⁸ и Левада-центром (АНО «Левада-Центр» внесен Минюстом в реестр некоммерческих организаций, выполняющих функции иностранного агента)¹⁹⁹.

Отдельные аналитические обзоры, приведенные ВЦИОМ за период с 2017 по 2021 год, показали, что материальным положением своих семей довольны в среднем 46% россиян, 57% опрошенных

¹⁹³ Борисова У.С., Васильева Л.Н. Вовлеченность персонала организации: социологический анализ // Общество: социология, психология, педагогика. – 2017. – №5.

¹⁹⁴ Перфильева М.Б. Методика оценки мотивационных факторов организаций, влияющих на профессиональную самоактуализацию работника // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. – 2010. – №137. – С. 5–13.

¹⁹⁵ Эфендиев А.Г., Балабанова Е.С. Человеческое измерение» российского бизнеса: к демократически-гуманистическому типу социальной организации фирмы // СОЦИС. – 2012. – №7. – С. 43–54.

¹⁹⁶ Коленникова О.А., Токсанбаева М.С. Оплата труда и установки медицинских специалистов на профессионально-квалификационную и трудовую мобильность // Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины. – 2020. – Т. 28. №S2. – С. 1068–1074.

¹⁹⁷ Солодухина Д.П., Завьялова Н.А. Культура поведения работающих граждан в ситуации болезни // СОЦИС. – 2011. – №7. – С. 122–125.

¹⁹⁸ URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews> (дата обращения: 02.11.2021).

¹⁹⁹ URL: <https://www.levada.ru/indikatory/> (дата обращения: 02.11.2021). «Левада-Центр» внесен Минюстом в реестр некоммерческих организаций, выполняющих функции иностранного агентства.

положительно оценивают состояние окружающей среды в месте своего проживания, работой в целом довольны 59% респондентов, жилищные условия устраивают 73% из них, три четверти жителей страны так или иначе ведут спортивный образ жизни. Важными для россиян оказались следующие стороны жизни: здоровье (99%), материальное благополучие семьи (96%), экология в месте проживания (95%), социальная инфраструктура в населенном пункте (95%), творческая самореализация (66%), продвижение по карьерной лестнице (58%).

Социсследования Левада-центра позволили дополнить данные ВЦИОМа. В среднем только 12% россиян чувствуют уверенность в завтрашнем дне. У трети из них относительно своего будущего преобладают чувства усталости, безразличия и растерянности. Около 38% с беспокойством и опасением смотрят в будущее. Страх потерять работу испытывают 45% респондентов, стать бедными бояться 64%. Задержек заработной платы сейчас или в ближайшие месяцы опасаются 31% опрошенных, ее уменьшения 41%, сокращения или увольнения также 41%. В среднем 43% россиян считают, что между начальством и рядовыми работниками на предприятиях страны существует сильная неприязнь. Около 48% из них в полной или значительной мере испытывают ответственность за то, что происходит у них на работе. «Повлиять» на этот процесс могут около 40% россиян, «незначительно повлиять» получается у 22%, «не могут повлиять совсем» 15%.

Ежемесячные индексы ВЦИОМ, подходящие для исследования, представлены в таблице 5.

В заключении параграфа отметим, что созданная авторская методика, основанная на сочетании разнообразных методов исследования, позволяет изучить социальную безопасность отдельных промышленных предприятий атомной отрасли, таких как ГХК, СХК, ПО «Маяк» и Атомфлот.

Таблица 5

Анализ отдельных индикаторов социальной безопасности предприятия через индексы ВЦИОМ

| Индикатор социальной безопасности | Индекс ВЦИОМ | Колебание индекса | |
|---|--|-------------------------------|------------------------------|
| | | Наибольшее значение индекса | Наименьшее значение индекса |
| Материальное вознаграждение | Индекс социальных настроений: материальное положение | Март 2018 года (66 пунктов) | Май 2020 года (46 пунктов) |
| | Индекс страхов: снижение доходов (урезание и задержка зарплат, перевод на низкооплачиваемую работу...) | Апрель 2017 года (– 4 пункта) | Сентябрь 2016 (– 19 пунктов) |
| Ощущение уверенности работника в завтрашнем дне | Индекс социальных ожиданий: оценка россиянами будущего страны | Декабрь 2017(– 23 пункта) | Апрель 2020(– 81 пункт) |
| | Индекс безработицы | Мая 2020 (7 пунктов) | Апрель 2018 (– 27 пунктов) |
| | Индекс трудоустройства | 4 квартал 2011(54 пункта) | 1 квартал 2013(46 пунктов) |
| | Индекс страхов: потеря работы | Июнь 2017 (– 18 пунктов) | Сентябрь 2016 (– 31 пункт) |
| Организация заводского питания, транспорта, здравоохранения | Индекс страхов: проблемы со здоровьем, ухудшение здоровья, трудности с получением медицинской помощи, лекарств и так далее | Июнь 2017 (8 пунктов) | Декабрь 2016(– 8 пунктов) |
| Индекс социальных настроений: чем выше значение индекса, тем лучше россияне оценивают свое материальное положение; индекс страха: чем выше значение индекса, тем более вероятным кажется россиянам наступление проблемы; индекс социальных ожиданий: чем ниже значение индекса, тем пессимистичнее россияне оценивают будущее страны; индекс безработицы: чем выше значение индекса, тем выше актуальность проблемы для респондента; индекс трудоустройства: чем выше значение индекса, тем более пессимистичны прогнозы респондентов | | | |

ГЛАВА 2. СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ СОЦИАЛЬНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ СОВРЕМЕННОГО КРУПНОГО РОССИЙСКОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

2.1. Социально-исторический анализ социальной политики и социальных рисков отдельных промышленных предприятий атомной отрасли с момента их становления и по настоящее время

Для понимания особенностей социальной безопасности изучаемых промышленных предприятий атомной отрасли, таких как ГХК, СХК, ПО «Маяк» и Атомфлот, проведен качественный анализ содержания документальных источников с применением исторического метода структурирования информации. Из-за того, что все перечисленные предприятия являются секретными, для анализа использованы только открытые документы, отражающие развитие социальной среды данных предприятий в период с 1948 по 2021 год. Документы с грифом не анализировались. Документы ФГУП «Атомфлот» анализировались только с 2011 года, то есть с периода модернизации. До этого предприятие не входило в контур Госкорпорации «Росатом», оно было частью Министерства транспорта страны. Поэтому сравнивать социальную безопасность Атомфлота в периоды становления, расцвета и кризиса с социальной безопасностью других изучаемых атомных предприятий (ГХК, СХК, ПО «Маяк») некорректно. Выводы представлены в статьях²⁰⁰.

²⁰⁰ Немировский В.Г., Кареева А.П. Социальная безопасность российского промышленного предприятия (на материалах социологических исследований в Красноярском крае) // Society and Security Insights. – 2019. – №1. – С. 42–56; Кареева А.П. Социальная безопасность атомных предприятий: социальное-исторический анализ // Векторы благополучия: экономика и социум. – июнь 2021. – №2 (41). – С. 43–56; Социальные риски и социальная безопасность современного промышленного предприятия // Национальная безопасность и стратегическое планирование. – 2015. – №3 (11). – С. 89–93; Исторический анализ социальных рисков, возникающих на крупном промышленном предприятии, на основе постнеклассической со-

Качественный анализ содержания документальных источников помог выделить исторические периоды развития предприятий, провести их анализ с помощью направлений социальной политики современного крупного российского предприятия. Для каждого направления были определены следующие уровни:

- высокий уровень (ВУ) – не выделено проблем с реализацией исследуемого направления социальной политики.
- средний уровень (СУ) – выделено до 2 проблем при реализации исследуемого направления социальной политики.
- низкий уровень (НУ) – выделено более 2 проблем при реализации исследуемого направления социальной политики.

Первый период – период становления (1948–1958 годы)

Это период строительства атомных предприятий. За 10 лет в малонаселенной местности или в тайге с удаленностью от крупных промышленных центров созданы уникальные атомные комбинаты. На макроуровне отраслевое управление в данный период осуществляло Министерство среднего машиностроения СССР (Минсредмаш), мезоуровень (дивизион) не представлен. Уровни социальной безопасности в период становления изучаемых промышленных предприятий атомной отрасли, таких как ГХК, СХК и ПО «Маяк», представлены в таблице 6.

циологии // Вестник Сибирского юридического института ФСКН России. – 2015. – №3 (20). – С. 172–178; Современное атомное предприятие: социальные риски и социальная безопасность с позиции постнеклассической универсальной социологии // Журнал Сибирского федерального университета. Серия «Гуманитарные науки». – ноябрь 2015. – №11 (8). – С. 2448–2457.

Таблица 6

Социальная безопасность изучаемых промышленных
предприятий атомной отрасли в период становления

| Направления социальной политики | Предприятия, входящие в атомную отрасль | | |
|--|--|-------|---------|
| | ГХК | СХК | ПО Маяк |
| Экономическое благосостояние работника | ВУ | ВУ | ВУ |
| Производственная безопасность работника | СУ→ВУ | СУ→ВУ | НУ→ВУ |
| Профессиональный рост работника | СУ→ВУ | СУ→ВУ | НУ→ВУ |
| Производственные условия труда работника | НУ→ВУ | СУ→ВУ | НУ→ВУ |
| Социально-бытовые условия труда работника | НУ→ВУ | НУ→ВУ | НУ→ВУ |
| Ощущение работником социальной стабильности | СУ→ВУ | СУ→ВУ | СУ→ВУ |
| Творческая активность работника | ВУ | ВУ | ВУ |
| Получение работником обратной связи | СУ→ВУ | СУ→ВУ | СУ→ВУ |

Экономическое благосостояние работника на каждом из предприятий характеризуется, как высокое. Выплата заработной платы производится вовремя. Ее начисляют с опорой на тарифные оклады, районный коэффициент и вредные условия труда. На ГХК доплаты ведутся и за подземные условия труда, так как основные производства располагаются в скальной выработке. Практикуется система премирования работников за рацпредложения. Формируется социальный пакет. С согласия Минсредмаша его перечень шире, чем в других промышленных отраслях страны. В него включены различные социальные льготы и компенсации за сложные условия труда. Все позиции разработаны в соответствии с федеральными законами, закреплены в отраслевых нормативах и отражены в коллективных договорах.

Производственная безопасность работника в период становления только формируется. Продукт, с которым работает персонал предприятий, обладает радиоактивностью. Именно данная специфика стала основной причиной формирования двух систем науч-

ной организации труда (НОТ), требования которых обязан соблюдать каждый работник. Традиционная система НОТ включает такие элементы, как хронометраж рабочего времени, внутренний трудовой распорядок, трудовая дисциплина, разделение труда, стандартизация технологических методов, нормирование, паспортизация рабочих мест и другие элементы. Вторая, специфическая система, отражает особенности технологического процесса. Ее внедрение протекало сложно из-за отсутствия опыта у работников. Ведь промышленная эксплуатация ядерного объекта существенно отличалась от лабораторных аналогов.

Персонал ПО «Маяк» первым столкнулся с необходимостью формирования специфической системы НОТ, включающей в себя правила, инструкции, регламенты, а также приборы, в том числе дозиметры, бесперебойно работающие при ионизирующем излучении. Становление данной системы на предприятии проходило при помощи проб и ошибок и порой в ситуации переоблучения персонала. Так в ходе становления специфической системы НОТ удалось выяснить, что контрольно-измерительные приборы, применяемые для химической, металлургической и других отраслей, не пригодны для атомной промышленности. Оборудование радиохимического производства должно располагаться «сверху вниз», а не наоборот, промышленное оборудование необходимо изготавливать из металлов, стойких к сверхагрессивным средам и так далее. Здесь же закладывались принципы дальнейшей работы персонала: дисциплина, контроль каждой технологической операции, ответственность за себя и коллегу и другие.

Персонал СХК и ГХК оказался в более выгодных условиях, чем работники ПО «Маяк». Данные предприятия начали работать уже с опорой на опыт маяковцев. Мероприятия, предпринимаемые Минсредмашем, такие как ротация кадров, командировки, обучение, совместные проекты, способствовали этому. Однако работникам ГХК в отличие от СХК пришлось вносить свои коррективы в специфическую систему организации труда. Этому способствовало подгорное расположение объектов комбината. Отметим, что к концу периода становления НОТ (традиционная и специфическая) была сформирована на всех трех предприятиях.

Профессиональный рост работника. Главной особенностью периода становления является отсутствие специалистов-атомщиков и радиохимиков при достаточном наличии работников традиционных специальностей (механиков, электриков и так далее). Ведь до этого периода ядерные установки и радиохимия были представлены только в лабораторных масштабах. Поэтому обучение первые специалисты проходили непосредственно у ученых, которые разрабатывали атомную технологию. Так будущих эксплуатационников атомных реакторов ПО «Маяк» готовили в Москве на базе Лаборатории №2 (сейчас Курчатовский институт). Будущие радиохимики обучались в Радиевом институте Академии наук СССР в Ленинграде. В дальнейшем подготовкой кадров занялись ведущие вузы Москвы, Ленинграда, Свердловска, Горького, Томска, Новосибирска. Ученые продолжили курировать работников и непосредственно на производстве. Так по предложению И.В. Курчатова на площадке ПО «Маяк» в период становления был создан ученый совет по защите докторских и кандидатских диссертаций. Это дало возможность персоналу без отрыва от производства готовить и защищать научные работы. На площадках ГХК и СХК ведущие ученые-атомщики работали меньше, чем на ПО «Маяк». Подготовкой кадров для данных предприятий уже в большей степени занимались специализированные вузы и кафедры. Отраслевое министерство пополняло коллективы с помощью распределения выпускников между атомными предприятиями и с помощью ротации кадров. Так согласно приказам по личному составу перед пуском первого атомного реактора на ГХК со смежных предприятий приехали более 400 человек. В этот же период на всех предприятиях начинает формироваться своя система профессиональной подготовки кадров.

Производственные условия труда этого периода можно охарактеризовать как «лучшее еще впереди». В связи с тем, что СХК, ГХК и ПО «Маяк» строились с нуля, то и вся инфраструктура создавалась с нуля. Особенно это касалось радиационной медицины, системы внешней дозиметрии. Первопроходцами здесь вновь стали маяковцы. Именно благодаря взаимодействию на их территории работников предприятия и специализированных институтов здравоохранения удалось сформировать общие санитарные нормы по охране здоровья персонала атомных производств, включающие

нормы облучения при шестичасовой рабочей смене и в аварийных ситуациях, создать заводские здравпункты, специализированный стационар и за ними закрепить цеховых врачей, обосновать необходимость первичных и профилактических медосмотров, а также разработать их график (по пять-семь раз в год в начале периода до одного медосмотра в год в конце периода), выработать критерии отбора сотрудников для атомной отрасли в части здоровья. Регулярные медосмотры позволили определить воздействие ионизирующего излучения на работников и сформулировать показатели здоровья, при каких персонал мог продолжать работать с радиационными элементами, а при каких его необходимо было перевести в «чистые» условия. Было введено в обиход понятие «трудового больничного листа», который позволял работнику, переведенному в «чистые» условия труда, получать прежнюю заработную плату. При сильном радиационном воздействии ему стали выставлять временную инвалидность третьей группы, назначать стационарное, а затем санаторно-курортное лечение. В дальнейшем при поддержке отраслевого министерства все положения радиационной медицины, направленные на профилактику и лечение профессиональных заболеваний атомщиков, были перенесены на СХК и ГХК. За каждым предприятием была закреплена собственная заводская поликлиника, здравпункты, построены санатории-профилактории, обязанность предприятия по оказанию своим работникам медицинского и санаторно-профилактического лечения закреплена в коллективных договорах.

В этот же период на предприятиях начата работа по улучшению санитарно-гигиенических условий труда, формируются меры по охране труда, ядерному и радиационному контролю производственной деятельности. Служба внешней дозиметрии осуществляет экологический контроль территории предприятий и городской черты. Начинает формироваться система лечебно-профилактического питания. Запущена централизованная доставка работников на производственную площадку. На ПО «Маяк» и СХК для этих целей используются служебные автобусы, на ГХК электрички.

Социально-бытовые условия труда. Анализ нормативно-распорядительных документов показал, что для начала периода становления характерен низкий уровень развития социально-бытовой

сферы каждого изучаемого атомного предприятия, а именно отсутствие дорог, минимальные удобства, проживание в деревянных бараках, плохое отопление. Но при этом строящиеся атомные города достаточно хорошо снабжались продуктами питания, в том числе и деликатесами. В крупных городах, расположенных рядом, таких как Красноярск, Томск, Челябинск, увидеть такое изобилие было невозможно.

Авторами выделяются критерии, которых придерживался Минсредмаш при формировании социально-бытовых условий труда работников СХК, ГХК, ПО «Маяк» в период становления атомных предприятий:

Во-первых, наличие жестких ограничений на выезд работников за пределы ЗАТО в том числе и в отпуск, но при этом создание внутри закрытых территорий более благоприятных социально-бытовых условий, чем за пределами (продуктовое снабжение, быстрые темпы строительства жилья, развитие культурной и спортивной жизни и так далее). Ближе к концу периода ограничения на выезд за пределы города сняты, но они наложили отпечаток на менталитет жителей «атомных» городов. Для них стало нормой жить в замкнутом пространстве, ощущать свою исключительность по сравнению с другими территориями, так называемым «внешним миром» или «большой землей», испытывать чувство самодостаточности, но при этом замкнутости, недоверия к «чужакам», сильное корпоративное единство с предприятием.

Во-вторых, при поддержке отраслевого руководства комбинаты становятся основными застройщиками своих городов. При их содействии быстрыми темпами ведется комплексное строительство жилья, административных зданий, объектов здравоохранения, соцкультбыта, включая внутригородские дороги, общее благоустройство и озеленение. Предпочтение отдается каменной застройке. Жилье распределяется между нуждающимися атомщиками, часть передается в городской жилищный фонд. Также дела обстоят и с объектами здравоохранения и соцкультбыта. На балансе предприятий появляются спортивные объекты («Октябрь» у ГХК, «Химик» у ПО «Маяк»), культурные объекты (корпоративные Дворцы куль-

туры), детские сады, пионерские лагеря («Звездочка» у ГХК, «Восход» у СХК). Подразделения комбинатов становятся шефами городских образовательных учреждений.

В-третьих, несмотря на образование городских советов, руководители комбинатов остаются истинными хозяевами в городах. Формируется система управления «завод-город», при которой городским властям отводится вспомогательная роль. Такая система взаимоотношений полностью устраивает жителей, ведь она позволяет им жить лучше, чем в других городах. Закрытые города Минсредмаша на долгие годы становятся своеобразными государствами в государстве.

В-четвертых, отрасль не жалеет финансовых и материальных средств на культуру, образование, спорт закрытых городов. Руководство комбинатов активно поддерживает культурные и спортивные начинания своих работников. Так первый театральный сезон в Озерске был открыт сразу после начала строительства комбината. Играли премьерный спектакль «Павел Корчагин». Создаваемые Дворцы культуры стали центрами корпоративной жизни предприятий, а также заполнились творческими коллективами работников. Спортивная жизнь начинает развиваться еще до создания спортивных сооружений. Согласно архивным записям на ГХК в 50-х годах уже были популярные виды спорта. Работники комбината играли в волейбол, городки и футбол. При поддержке руководства организуются первенства, чемпионаты города по отдельным видам спорта. Спартакиады становятся ежегодными.

Ощущение работниками социальной стабильности. В исследовании выявлено, что в период становления ощущение работниками социальной стабильности претерпело определенные изменения. То есть оно отличалось в конце и начале периода. Особенно это заметно на ПО «Маяк». С одной стороны, на комбинате велись масштабные строительные работы, руководство Минсредмаша ставило перед работниками четкие цели и задачи. С другой стороны, отсутствие подобных предприятий на территории страны накладывало свой отпечаток на уверенность персонала. Коллектив ПО «Маяк» боялся не выполнить стоящие перед ним задачи, не сдать объект в жесткие сроки. Только после закуска первого уран-

графитового реактора «А» и получения компонентов ядерного оружия уверенность работников ПО «Маяк» в завтрашнем дне повысилась. Стали понятны дальнейшие перспективы развития предприятия. Намечился рост производственных площадок. Ситуация на ГХК и СХК была похожая. ГХК вообще оказался уникальным объектом, аналогов которого в мире нет. Ведь промышленное производство, которые разместили здесь, находилось внутри скальной выработки с заглублением внутрь горы на 200-250 метров. Опыта создания такого производства ни в СССР, ни в мире не было. Проектные разработки, используемые на СХК и ПО «Маяк», помогли лишь частично решить эту проблему. Однако, несмотря на возникающие сложности, на всех комбинатах в конце периода становления смонтированы основные технологические цепочки, которые определили их развитие на несколько десятилетий вперед.

Творческая инициатива работника на каждом из изучаемых предприятий активно развивается и востребована. Для этого на них созданы производственные условия, а работники стремятся изобретать и внедрять инновации. Основное внимание персонала направлено на технологическую цепочку. Министерство активно поддерживает и поощряет творческую инициативу коллективов. Творческая инициатива на каждом предприятии доступна для всех работников. Курирование рационализаторской и изобретательской деятельности возложено на научно-технические советы под руководством директора комбината. Активно внедряется материальное и моральное поощрение лучших изобретателей. В зависимости от значимости инновации работникам присуждаются почетные грамоты, награды на уровне комбината, отрасли, государства (Сталинская, Ленинская, Государственная премии).

Получение работником обратной связи. Система взаимодействия между работниками, руководством комбинатов и отрасли начинает формироваться. Главной формой становятся собрания различного формата (профсоюзные, оперативные, производственные, планерки, торжественные, молодежные). Главная цель данных собраний – конструктивный диалог между руководством предприятия и работниками. Активное участие в них принимало отраслевое руководство во главе с министром.

Второй период – период расцвета (1959–1990 годы)

Период наивысшей активности изучаемых предприятий. Комбинаты добиваются высоких результатов в производственной и социальной сферах. На макроуровне их управление возложено на Минсредмаш, мезоуровень (дивизион) не представлен. Сводные данные по уровням социальной безопасности ГХК, СХК, ПО «Маяк» представлены в таблице 7.

Таблица 7

Социальная безопасность изучаемых промышленных предприятий атомной отрасли в период расцвета

| Направления социальной политики | Предприятия, входящие в атомную отрасль | | |
|---|---|-----|---------|
| | ГХК | СХК | ПО Маяк |
| Экономическое благосостояние работника | ВУ | ВУ | ВУ |
| Производственная безопасность работника | ВУ | ВУ | ВУ |
| Профессиональный рост работника | ВУ | ВУ | ВУ |
| Производственные условия труда работника | ВУ | ВУ | ВУ |
| Социально-бытовые условия труда работника | ВУ | ВУ | ВУ |
| Ощущение работником социальной стабильности | ВУ | ВУ | ВУ |
| Творческая активность работника | ВУ | ВУ | ВУ |
| Получение работником обратной связи | ВУ | ВУ | ВУ |

Экономическое благосостояние. Заработная плата в атомной отрасли одна из высоких в стране. Социальный пакет предприятий по сравнению с периодом становления с согласия отрасли значительно расширен. Он закреплён в коллективном договоре и включает в себя основные и дополнительные льготы и компенсации. К основным льготам относятся лечебно-профилактическое питание, ежегодные медосмотры, оплачиваемый отпуск, размер которого устанавливается в зависимости от производственных условий труда и может достигать 2,5 месяцев, льготная пенсия (выход на пенсию в 50 лет по первому списку), санаторно-курортное лечение. К дополнительным льготам относятся выплаты единовременных

пособий каждому работнику при его уходе на пенсию или при увольнении на пенсию по инвалидности, материальной помощи на погребение, зубопротезирование, частичную оплату сложных офтальмологических операций, жизненно необходимых операций. В коллективном договоре также закреплена выплата материальной помощи неработающим пенсионерам.

Производственная безопасность работника. На СХК, ГХК и ПО «Маяк» созданы традиционная и специфическая системы научной организации труда. Наиболее специфические элементы закреплены в нормативных регламентах и инструкциях, согласованы на отраслевом уровне. Среди них строгое регламентирование технологического процесса, неукоснительное следование инструкциям, наличие временных ограничений пребывания персонала рядом с действующим оборудованием, система биологической защиты, зональность расположения технологического оборудования, его автоматизация и дистанционность, использование персональных приборов контроля радиации (дозиметров), регулярное проведение плановых и капитальных ремонтов производственного оборудования, дублирование аппаратов и приборов, использование повышенных норм безопасности при проектировании и строительстве производственных зданий, постоянное прохождение работниками обучения, инструктажей, экзаменов по технике безопасности, охране труда, ядерной и радиационной безопасности, наличие единого понятийного аппарата атомщиков и профессиональной шкалы ценностей (чувство ответственности, умное отношение к работе, строгая справедливость и так далее).

Профессиональный рост работника. Данному направлению уделяется значительное внимание со стороны отрасли и со стороны руководства комбинатов. Благодаря этому в период расцвета на СХК, ГХК и ПО «Маяк» создается отлаженная система подготовки кадров. Выделены ее характерные черты:

Во-первых, предоставление персоналу возможности повышения своего профессионального уровня без отрыва от производства. Для этого на предприятиях создаются курирующие данное направление отделы, активно внедряется система наставничества, корпоративные конкурсы профессионального мастерства, а на территории ЗАТО открываются филиалы ведущих вузов страны. Так для

пополнения СХК инженерно-техническими кадрами в Северске создается филиал Томского политехнического института (ныне Северский технологический институт НИЯУ «МИФИ»). На его площадке становится возможным получить высшее образование, закончить аспирантуру и защитить кандидатскую диссертацию. В Озерске для нужд ПО «Маяк» открыто вечернее отделение Московского инженерно-физического института.

Во-вторых, постоянное пополнение коллективов новыми рабочими и инженерными кадрами. Для этого в черте городов создаются производственные техникумы (КПК, ПЛ-10 для ГХК, техническое училище для ПО «Маяк») и организуется сотрудничество с профильными вузами страны (ТПУ, МИФИ и так далее). Учащиеся проходят производственную практику на предприятиях, самые лучшие по окончанию учебы принимаются на работу, практикуется целевая подготовка (химики-технологи для ГХК).

В-третьи, практикуются стажировки работников на технологически похожих предприятиях. Формы стажировки: обмен опытом, отраслевые конкурсы профессионального мастерства.

В-четвертых, поощряется сотрудничество производственных коллективов с ведущими научными институтами страны (ВНИПИЭТ, ВНИИНМ, ВНИИХТ и так далее). Такое сотрудничество позитивно сказалось на многих процессах модернизации атомных производств.

Производственные условия труда. Данный период расширяет возможности производственной инфраструктуры. Сформирована система защиты персонала от воздействия вредных факторов через охрану труда, пожарный, ядерный, радиационный и экологический контроль. Требования к средствам индивидуальной защиты и технологическим операциям закреплены документально с помощью производственных регламентов, инструкций, согласованы с отраслевым руководством. Производственный процесс максимально автоматизирован. Созданы перечни спецодежды, СИЗ, определены нормы ядерной и радиационной безопасности, ведется контроль радиационного фона внутри и за пределами предприятий.

Совершенствуются услуги медицинского обслуживания и санаторно-курортного лечения. В документах этого периода отмечено,

что для предотвращения возникновения профессиональных заболеваний работники основного производства проходят ежегодное комплексное обследование. Лечебно-профилактическая работа организована по принципу закрепления врачебного персонала за подразделениями. На ПО «Маяк» активно ведутся разработки по воздействию малых доз радиации на здоровье персонала, апробируются методы раннего выявления опухолей, изучается радиационная гигиена труда, влияние попавших в организм человека радиоизотопов, их отдаленные последствия и так далее. На ГХК с одобрения Минсредмаша в санатории-профилактории «Юбилейный» начинают практиковаться специализированные заезды работников по различным заболеваниям. На всех трех комбинатах периодичность получения путевок на санаторно-курортное лечение ставится в зависимость от стажа работника и вредности условий труда.

Улучшения коснулись санитарно-гигиенических условий труда. Так на ГХК был проведен ремонт перрона электрички и подгорных производственных улиц. Продолжены работы по контролю экологической обстановки в зоне комбинатов. Отбор проб становится регулярным, увеличивается их количество и качество анализа. Закладываются основы радиоэкологии. На ПО «Маяк» изучено поведение в окружающей среде и сельском хозяйстве отдельных радиоизотопов, таких как стронций-90, углерод-14, йод-129, тритий, плутоний, уран и трансурановые элементы. Полученные результаты стали доступны всей атомной отрасли.

Социально-бытовые условия труда работника совершенствуются.

Во-первых, совершенствуются жилищно-бытовые условия. Комбинаты продолжают оставаться основными застройщиками своих городов. Динамика строительства достаточно высока. В практику внедряются индустриальные методы строительства, появляются первые панельные дома 1-335А («хрущевки») с центральным теплоснабжением и применением кухонных плит. В дальнейшем активно разворачивается строительство девятиэтажных жилых домов и домов переходной серии. К концу периода расцвета в закрытых городах полностью ликвидированы бараки, дома оснащены водопроводом и канализацией. Обеспеченность метрами на

одного человека достигала в Озерске 8, в Северске 9,7, Железногорске 9 метров на человека. Центральное отопление, горячая вода и электричество в Железногорске и Северске стали подаваться в дома жителей от атомных реакторов, а в Озерске от Аргаяшской ТЭЦ.

Во-вторых, руководство комбинатов и отрасли заинтересованы в строительстве объектов соцкультбыта и в расширении культурно-досуговой сферы своих работников. В городах открываются кинотеатры, работают театральные труппы (оперетта, драматический, кукольный и так далее), бассейны, стадионы, библиотеки, группы здоровья, секции, формируются творческие коллективы, проходят игры команд «КВН», смотры художественной самодеятельности, фестивали искусств, конкурсы профессионального мастерства и другие внутрикорпоративные и внутригородские соревнования спортивной и культурной направленности. Одновременно с этим проходят так называемые «обменные» соревнования, гастроли между закрытыми городами. Железногорск становится первым городом ЗАТО, на территории которого при содействии профсоюза ГХК проходят гастроли известных деятелей искусства, театра и кино. При этом полностью отсутствует культурный и спортивный обмен с «открытыми» территориями. Взаимодействие между ними возникает только в одностороннем порядке, то есть, когда атомщики выезжают в другие города.

В-третьи, руководство городов и Минсредмаша значительное внимание уделяют семьям своих работников, в том числе и детям. Растет число корпоративных детских садов, открываются пионерские лагеря («Звездочка» на ГХК, «Восход» на СХК). Дети бесплатно занимаются в творческих кружках и спортивных секциях. Строятся базы отдыха, на которые организуются семейные выезды работников («Над Енисеем» на ГХК, «Синий Утес» на СХК).

В-четвертых, совершенствуется спецснабжение городов продуктами питания, бытовыми товарами, развивается сфера услуг. При комбинатах организуются отделы рабочего снабжения. Тенденция на самообеспечение закрытых территорий приводит к возникновению собственных совхозов, которые становятся частью предприятий («Новый путь» у ГХК, «Березка», «Новый» у СХК, «Метлино» у ПО «Маяк»).

В этот период комбинаты полностью подтверждают свой статус «градообразующее предприятие».

Ощущение работником социальной стабильности. Стабильность и уверенность работника в завтрашнем дне в период расцвета предприятий находится на высоком уровне. Данный период описывается следующим образом: наличие стабильного государственного заказа на выпуск основной продукции, расширение и укрепление коллективов, строительство новых производств, внедрение новых технологий, победы в соцсоревнованиях, вручение наград отраслевого, краевого и федерального значения, отраслевые финансовые инвестиции. По отношению к существующей технологии, связанной с выполнением гособоронзаказа, период расцвета в работе охарактеризован как период активного совершенствования. На СХК, ГХК и ПО «Маяк» пересмотрены отдельные производственные операции, изменено оборудование, введены новые технологические узлы и так далее. Стабильная работа в этом направлении на всех трех предприятиях позволила стране достичь ядерного паритета с США. Одновременно на комбинатах запускаются новые направления деятельности, связанные с мирной атомной энергетикой. На ПО «Маяк» проектируется и строится первый в стране завод регенерации отработавшего ядерного топлива, который включает в себя транспортировку, хранение и переработку ОЯТ с АЭС и транспортных энергетических установок, а также цех по остекловыванию радиоактивных отходов. Второй такой же завод начинает строиться на ГХК. Однако до конца периода построена только часть технологической цепочки, а именно система транспортировки и хранения. На СХК осваивается технология разделения изотопов обогащенного урана. Руководство и профсоюзная организация комбинатов уделяет внимание повышению профессионализма работников, созданию сплоченного коллектива. Текучесть кадров минимальная, появляются трудовые династии.

Творческая инициатива работника проявляется на высоком уровне. Созданы благоприятные условия для рационализаторской и творческой деятельности, внедрено материальное и моральное стимулирование индивидуальных и групповых достижений. Растет число работников, награжденных знаками отличия отраслевого и

государственного значения. Основное внимание уделяется совершенствованию технологического процесса, увеличению качества и количества выпускаемой оборонной продукции, разработке инновационных проектов по мирным направлениям.

Получение работником обратной связи. Система совершенствуется. Помимо различных собраний внедряются дополнительные формы общения между руководством и работниками, такие как сбор вопросов и пожеланий, торжественные собрания, посвященные дню рождения предприятий, участие руководства в корпоративных мероприятиях, приглашение на собрания представителей отрасли. Важной формой общения становятся личные приемы директора предприятия работников по производственным и частным вопросам. Такую же практику в свою трудовую деятельность внедряют и топ-менеджеры.

Третий период – кризисный период (1991–2010 годы)

Самый сложный период для развития всех трех изучаемых предприятий (СХК, ГХК, ПО «Маяк»). Связан с переходом с военной технологии на мирную атомную энергетику. Данный переход повлек за собой коренную перестройку всего производства, а также внес существенные изменения с социальную среду комбинатов. После распада СССР отраслевое министерство переименовано в Министерство по атомной энергии Российской Федерации (Минатом). Дивизион не представлен. Уровни социальной безопасности в кризисный период изучаемых промышленных предприятий атомной отрасли, таких как ГХК, СХК и ПО «Маяк», представлены в таблице 8.

Таблица 8

Социальная безопасность изучаемых промышленных предприятий атомной отрасли в кризисный период

| Направления социальной политики | Предприятия, входящие в атомную отрасль | | |
|---|---|----------|----------|
| | ГХК | СХК | ПО Маяк |
| <i>1</i> | <i>2</i> | <i>3</i> | <i>4</i> |
| Экономическое благосостояние работника | ВУ→НУ | ВУ→НУ | ВУ→НУ |
| Производственная безопасность работника | ВУ→СУ | ВУ→СУ | ВУ→СУ |

Окончание таблицы 8

| <i>1</i> | <i>2</i> | <i>3</i> | <i>4</i> |
|---|----------|----------|----------|
| Профессиональный рост работника | ВУ→НУ | ВУ→НУ | ВУ→НУ |
| Производственные условия труда работника | ВУ→НУ | ВУ→СУ | ВУ→СУ |
| Социально-бытовые условия труда работника | ВУ→НУ | ВУ→НУ | ВУ→НУ |
| Ощущение работником социальной стабильности | ВУ→НУ | ВУ→НУ | ВУ→СУ |
| Творческая активность работника | ВУ→СУ | ВУ→СУ | ВУ→СУ |
| Получение работником обратной связи | ВУ→НУ | ВУ→СУ | ВУ→СУ |

Экономическое благосостояние работника снижается. Прежде всего, уменьшается сумма материального вознаграждения персонала. Заработная плата становится нерегулярной, ее размер отстает от стоимости потребительской корзины, от роста инфляции. Предприятия испытывают недостаток наличных денег. Руководство решает возникающие сложности путем внедрения безналичных выплат и получением банковских кредитов для погашения задолженностей по заработной плате, а также сокращая надбавки за высокие достижения. Надбавки становятся персонифицированными, а их выплата носит разовый характер. Несмотря на финансовые сложности, удается сохранить основные льготы и компенсации работников, связанные с пенсией, лечением, питанием, надбавками за сложные условия труда.

Производственная безопасность работников, несмотря на сложные социальные условия, сохранена. Обе системы организации труда (традиционная и специфическая) функционируют. Однако в связи с уменьшением численности персонала предприятий главным становится недопущение технологических ошибок при работе на основном производстве. Число научных разработок резко сокращается.

Профессиональный рост работника. С обучением профессиональных кадров возникают сложности. Руководство комбинатов вынуждено урезать статьи расходов на данный вид деятельности.

На ГХК резко сокращается количество привлекаемых молодых работников из профильных вузов и техникумов. Институты, расположенные в Озерске и Северске, помимо работников атомной отрасли начинают готовить специалистов другой направленности. Тоже происходит и с техникумами. Снижается количество стажировок работников, нивелируется система наставничества, уменьшается количество конкурсов профессионального мастерства (корпоративных и отраслевых). При этом Минатом и руководство предприятий стараются поддерживать связи с ведущими научными институтами страны.

Производственные условия труда. Кризисный период вносит ряд сложностей в производственную инфраструктуру предприятий.

Во-первых, на ГХК из-за отсутствия прибыли из коллективного договора временно исключены некоторые необязательные статьи (офтальмология, зубопротезирование и так далее). На остальных предприятиях финансовое обеспечение статей сокращается, но из коллективного договора они не исключаются.

Во-вторых, все обязательные статьи колдоговора, такие как ежегодные медицинские осмотры, лечебно-профилактическое питание, централизованная доставка к месту работы, экологический контроль, обеспечение персонала средствами индивидуальной защиты, сохраняются. Сокращаются траты на санаторно-курортное лечение, так как уменьшается количество путевок в санатории страны. При этом на ГХК траты на эту статью расходов руководству удается сохранить на докризисном уровне. Правда идут они теперь только на развитие профилактория «Юбилейный»: достраивается новое здание, внедряются новые виды лечения (галокамера, радоновые ванны, грязелечение и так далее), практикуется организация заездов «мать и дитя» для оздоровления работников комбината и их детей.

В-третьих, на ГХК из-за финансовых сложностей снижаются темпы капитальных ремонтов в производственных подразделениях предприятия, сокращается поставка оборудования. На остальных предприятиях этого не наблюдается.

Социально-бытовые условия труда работника ухудшаются. В связи с нехваткой финансирования комбината начинают планомерно передавать непрофильные активы, такие как детские сады,

дворцы культуры, пионерские лагеря и другие объекты соцкультбыта, со своего баланса на баланс города в муниципальную собственность. Резко уменьшается количество спортивных и культурных мероприятий, а также взаимообмен между атомными городами. Например, на ГХК исчезает художественная самодеятельность. Резко сокращаются темпы строительства жилья, хотя потребность в нем сохраняется. Руководство пытается решить эту проблему, привлекая средства работников на достройку домов, сдавая квартиры под самоотделку и так далее. Так на ГХК принимается положение об аренде квартир с правом выкупа и продажи жилых помещений, по которому в качестве первоначального взноса работник передает предприятию свою бывшую квартиру, а разницу между стоимостью новой и старой квартирами выплачивает в бухгалтерию. К концу кризисного периода во всех трех городах комбинаты перестают выступать основными застройщиками. Все данные об нуждающихся в улучшении жилищных условий работников передаются в муниципалитет. Последней негативной тенденцией становится появление тотального дефицита (продуктов питания, бытовых товаров). Спецснабжение закрытых городов рушится. К концу кризисного периода они по уровню социально-бытового обеспечения сравниваются с другими городами регионов. Также отметим, что к концу данного периода роль комбинатов в городской жизни значительно сокращается. Вся полнота управления переходит к муниципалитетам. Руководство предприятий сосредотачивается на развитии своих производств. Роль комбинатов как градообразующих предприятий падает.

Негативные тенденции в социально-бытовой сфере отрицательно сказываются на менталитете жителей закрытых городов. Ощущая свою исключительность в период становления и расцвета, жители в период кризиса не хотят мириться с тем, что теперь они «как все», то есть практически ничем не отличаются от «внешнего мира». По отдельным позициям ЗАТО даже начинают проигрывать рядом расположенным крупным городам. Это вызывает у жителей негативные чувства, напряжение, страх и возмущение, появляется ностальгия по «старым временам».

Ощущение работником социальной стабильности. Из документальных источников удалось выявить значительное количество

внешних угроз, негативно влияющих на стабильность СХК, ГХК и ПО «Маяк». Среди них снятие гособоронзаказа на получение оружейного плутония, конверсионная политика в отношении предприятий военно-промышленного комплекса, существенное сокращение финансирования из федерального бюджета. Также в этот период начинается активная критика деятельности атомной отрасли со стороны общественности, в том числе появляется значительное количество спекуляций на данной тематике.

К внешним угрозам добавляются внутренние сложности, возникающие на предприятиях:

Во-первых, закрываются производства оборонного назначения: на ГХК закрыты три действующие промышленные уран-графитовые реакторы, на СХК пять, на ПО «Маяк» семь.

Во-вторых, заморожено строительства новых производств: на ГХК остановлено строительство завода по регенерации топлива (РТ-2), на ПО «Маяк» строительство Южноуральской атомной станции с реакторами на быстрых нейтронах.

В-третьих, наблюдается значительная убыль персонала, в том числе и по сокращению кадров. На ГХК и ПО «Маяк» численность персонала сокращается на треть, на СХК в два раза. Руководство старается проводить сокращение при помощи естественной убыли персонала, то есть ухода работников на пенсию, и при помощи уменьшения набора специалистов. Так на СХК ветеранам, уходящим на пенсию, выплачивались денежные пособия, которые составляли 25% суммарного заработка работника за все годы в атомной отрасли. Таким образом, к концу кризисного периода соотношение уволившихся по собственному желанию работников к сокращенным составило 53% к 15%.

В-четвертых, падает престиж профессии «атомщика». На комбинатах растет доля работников пенсионного возраста. К концу 90-х годов их численность достигла в среднем 50% от работающего персонала. Молодые специалисты или не шли в атомную отрасль, или быстро увольнялись по причине низкой оплаты труда, как и 30–40-летние работники.

В-пятых, нехватка «живых» денег. Российские партнеры в этот период практикуют расчеты за предоставленные ими услуги с по-

мощью взаимозачетов и векселей. При этом у комбинатов наблюдается рост долгов по налогам и взносам в различные фонды (пенсионный фонд, фонд медицинского страхования). Предприятия вынуждены брать кредиты. Так долг ГХК к 1996 году по налогам, взносам и кредитным процентам составил 63 миллиона рублей.

Внешние и внутренние угрозы приводят к снижению у работников уверенности в завтрашнем дне. Чтобы исправить ситуацию руководство начинает активно внедрять конверсионные направления деятельности. В работе отмечено, что в части конверсии СХК и ПО «Маяк» оказались в лучшем положении, чем ГХК. Им удалось внедрить такие производства, которые создав устойчивые экспортные связи с зарубежными партнерами, продолжили работу и в период модернизации. Так оба предприятия начинают участвовать в программе «ВОУ-НОУ» (неофициальное название «Мегатонны в мегаватты»), которая рассчитана на двадцать лет и предусматривает коммерческую переработку российского высокообогащенного урана в низкообогащенный уран для изготовления топлива для американских АЭС. СХК участвует в программе с 1995 года, ПО «Маяк» с 1997 года. ПО «Маяк» продолжает заниматься переработкой и остекловыванием зарубежного отработавшего ядерного топлива. СХК занимается поставками за рубеж металлического урана для исследовательских реакторов, литиевых солей, фторидов редкоземельных элементов, стабильных изотопов и так далее. ГХК также имеет прибыль от гражданской продукции, но выйти с ней на мировой рынок у него не получается. Строительство завода по созданию моно и поликремния сильно затягивается, так как идет только за деньги предприятия. Работы по созданию нового типа хранения и системы переработки ОЯТ приостановлены и возобновляются только в начале 2000-х годов. Уверенность работников ПО «Маяк» еще больше укрепляется после того, как на предприятии в конце 90-х годов возобновляется выпуск продукции оборонного назначения из-за сокращения стратегических и наступательных вооружений и необходимости утилизации избыточных запасов.

Творческая инициатива работника востребована на всех трех предприятиях. Инновации необходимы для внедрения конверсионных производств, оптимизации и сокращения затрат на содержание остановленных оборонных заводов. Наблюдается снижение суммы

материального поощрения за рационализаторские и изобретательские проекты, при этом сохраняется значительное моральное поощрение. Например, работники ПО «Маяк» за отработку и реализацию в промышленном масштабе технологии утилизации избыточных запасов стратегического и наступательного вооружения стали лауреатами премии Правительства РФ в области науки и техники.

Получение работником обратной связи. Формы общения сохраняются прежние. Наиболее практикуемыми формами остаются производственные собрания, связанные с принятием коллективного договора, торжественные собрания, приуроченные ко дню работника предприятия, встречи руководства с работниками. Однако к концу 90-х годов на ГХК наблюдается резкое сокращение количества встреч директора с персоналом. Практически полностью прекращается сбор вопросов от подразделений

Четвертый период - период модернизации (2011–2021 годы)

В исследовании данный период характеризуется как второе становление. К его началу каждое изучаемое предприятие подходит с разными стартовыми возможностями. На макроуровне отраслевое управление передается Государственной корпорации «Росатом». На мезоуровне каждое предприятие входит в контур своего дивизиона: СХК в Топливную компанию «ТВЭЛ», ГХК в дивизион заключительной стадии жизненного цикла (ЗСЖЦ), ПО «Маяк» и ФГУП «Атомфлот» в ядерно-оружейный комплекс (ЯОК). Сводные данные по уровням социальной безопасности данных атомных предприятий представлены в таблице 9.

Таблица 9

Социальная безопасность изучаемых
промышленных предприятий атомной отрасли
в период модернизации предприятий

| Направления социальной политики | Предприятия, входящие в атомную отрасль | | | |
|--|--|-----------|------------|---------------|
| | ГХК | СХК | ПО Маяк | Атом- флот |
| Экономическое благосостояние работника | НУ→С У | НУ→В У | НУ→В У | НУ→В У |
| Производственная безопасность работника | СУ→В У | СУ→В У | СУ→В У | СУ→В У |
| Профессиональный рост работ- ника | НУ→В У | НУ→В У | НУ→В У | НУ→В У |
| Производственные условия труда работника | НУ→С У | СУ→С У | НУ→В У | НУ→В У |
| Социально-бытовые условия труда работника | НУ→Н У | НУ→Н У | НУ→С У | СУ→С У |
| Ощущение работником социальной стабильности | НУ→Н У | НУ→Н У | СУ→В У | НУ→С У |
| Творческая активность работника | СУ→В У | СУ→В У | СУ→В У | СУ→В У |
| Получение работником обратной связи | НУ→С У | СУ→В У | СУ→В У | СУ→В У |

Намечаются изменения в *экономическом благосостоянии* работников в связи с внедрением новой отраслевой системы оплаты труда (ЕУСОТ). Она позволяет проводить ежегодные индексации окладов и корректировку зарплаты работников при ее отставании от среднерыночных показателей. На сегодняшний день данная система едина для всех работников атомной отрасли. Кроме того, предприятия сами могут корректировать заработную плату в зависимости от своего финансового положения. Выявлено, что среднемесячная заработная плата работников изучаемых предприятий выше средней зарплаты по тому региону, где оно расположено. Так заработная плата работников Атомфлота самая большая в Мурманской области. Отдельные профессии оплачиваются по 110 и более тысяч рублей в месяц. Работники ПО «Маяк» получают в среднем в два раза больше, чем остальные жители Озерска и Челябинской

области. Зарплата на СХК на 91,5% выше, чем средняя зарплата по Томской области. Наименьшая разница между средней зарплатой на комбинате и в регионе оказалась у работников ГХК. Работники комбината получают только на 50% больше, чем остальные жители Красноярского края.

Социальный пакет работников атомных предприятий значительный, но не самый большой среди промышленных отраслей страны. Со стороны атомной отрасли в отношении него, как и в отношении оплаты труда, наметилась тенденция унификации. Все права, гарантии и льготы атомщикам устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и с Единой отраслевой социальной политикой Госкорпорации «Росатом». Так сохраняются лечебно-профилактическое питание, регулярные медосмотры, надбавки за сложные условия труда, льготная пенсия и расширенные отпуска, а также начинают реализовываться другие социальные программы. К ним относятся негосударственное пенсионное обеспечение, добровольное медицинское страхование и страхование от несчастных случаев, болезней, оказание помощи персоналу в определенных жизненных ситуациях, в том числе и в улучшении жилищных условий, санаторно-курортное лечение работников и их детей, детский отдых, организация спортивных и культурных мероприятий, поддержка неработающих пенсионеров. Отметим, что только на ГХК удалось найти упоминание о сокращении денежной составляющей обязательных доплат. Так по отдельным профессиям сокращается процент доплат за подземные и вредные условия труда, уменьшается длительность отпусков и так далее.

Производственная безопасность работников совершенствуется. Важным нововведением становится внедрение новой производственной системы научной организации труда. Данная система – ПСР (Производственная система Росатома) – разработана, утверждена на отраслевом уровне и становится единой для всех предприятий. Она соединяет в себе элементы организации труда, успешно реализуемые на протяжении всей истории атомной отрасли, и наиболее удачные элементы, взятые из опыта предприятий-мировых лидеров. На отраслевом уровне проводятся смотры производственных площадок, анализ практик. Самые лучшие прак-

тики транслируются на другие предприятия Госкорпорации, а комбинату, достигшему благодаря внедрению ПСР-проектов значительного экономического эффекта, присваивается звание «Лидер ПСР». Так СХК дважды был удостоен такого звания, ПО «Маяк» и ГХК становились лидерами ПРС по одному разу. Работники Атомфлота лидерами ПСР пока не стали, но их практики признавались лучшими в отрасли.

Растет интерес со стороны отрасли к *профессиональному росту работника* каждого изучаемого атомного предприятия.

На комбинатах совершенствуется система подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала. Ежегодно на каждом из них переобучение проходит в среднем до 1000 человек с отрывом и непосредственно на рабочем месте. Основными внешними поставщиками образовательных услуг являются Корпоративная академия Росатома (г. Москва), Техническая академия Росатома (г. Обнинск), ведущие и профильные вузы регионов (ТПУ, СФУ, МИФИ, ГУМРФ, МГТУ и так далее). Для развития перспективных проектов комбинаты на базе вузов создают центры моделирования процессов ядерных технологий. Растет доля дистанционного обучения на специально созданной отраслевой платформе РЕКОРД-mobile. Все внутренние корпоративные программы обучения согласуются с отраслью. Без отрыва от производства для персонала действует система наставничества (менторинг), стажировки на рабочем месте, обучение с помощью сертифицированных тренеров – специально подготовленных работников из числа персонала предприятия (ПСР, школа руководителя, школа мастеров и так далее). На ФГУП «Атомфлот» персоналу предоставляется возможность получения первого или второго высшего образования за счет средств работодателя, но только в рамках производственной программы или программ развития работников. Важным достижением данного периода становятся конкурсы профессионального мастерства местного и отраслевого уровня. Работники участвуют в отраслевых конкурсах «Человек года Росатома», в конкурсах рабочих профессий AtomSkills, WorldSkills.

Предприятия восстанавливают утраченные связи с вузами и техникумами для подготовки будущих работников. Так в период мо-

дернизации для ГХК СФУ (г. Красноярск) становится второй профильной площадкой для подготовки инженерных кадров, первой главной площадкой остается ТПУ (г. Томск), крепнут связи с СибГУ и Аэрокосмическим колледжем (г. Красноярск), с ТИПТИС (г. Железногорск). СХК продолжает активно взаимодействовать с ТПУ и СТИ (г. Северск), ПО «Маяк» возрождает связи с МИФИ (г. Москва) и его филиалами в городах Озерске, Кыштыме, Снежинске. Атомфлот пополняет свои ряды благодаря выпускникам ТПУ, ГУМРФ (г. Санкт-Петербург), МГТУ (г. Мурманск), НГТУ (г. Нижний Новгород). Студенты базовых кафедр активно привлекаются сначала на преддипломную практику, а затем и на работу. Для выпускников школ организован целевой набор в профильные вузы.

Производственные условия труда. Данный период характеризуется усилением отраслевой централизации в вопросах производственной инфраструктуры. Нормативные документы предприятий пересматриваются в соответствии с отраслевыми нормативами.

Здравоохранение. Работники всех четырех предприятий получают медицинские услуги в ФМБА России. Основным аргумент со стороны Росатома в выборе данного поставщика заключается в том, что врачи ФМБА знакомы со спецификой работы на атомных предприятиях и с профзаболеваниями работников. В трех из четырех городов, а именно в Озерске, Северске и Железногорске, при поддержке отрасли внедрен ПСР-проект «Бережливая поликлиника» с целью повышения эффективности работы поликлиник. Благодаря ему проведены косметические ремонты внутри и снаружи поликлиник, запущена электронная регистратура, сокращено время ожидания приема врача, уменьшены очереди в процедурный и физиотерапевтический кабинеты и так далее. Атомфлот данный проект не затронул. Однако, несмотря на плюсы ПСР-проекта, для Северска и Железногорска характерны сложности с системой здравоохранения. Так в Северске для повышения заработной платы была реорганизована вся служба цеховых терапевтов. Они были переведены в участковые терапевты, а работники СХК закреплены за вновь созданными участками. В Железногорске из-за низкой оплаты труда наблюдается резкое уменьшение цеховых терапевтов и специалистов узкого профиля. Многие работники ГХК жалуются

на преобладание формального подхода к проведению обязательных медицинских осмотров персонала.

Санаторно-курортное лечение. Его с 2011 года работники атомной отрасли получают в соответствии с утвержденным перечнем санаториев России. На сегодняшний день в перечень входит более 100 различных санаториев, расположенных на территории страны. Комбинатам дано право напрямую заключать с ними договора или пользоваться услугами специализированного оператора (турфирмы). Отрасль со своей стороны ведет контроль данной деятельности. Санатории, расположенные на территории Озерска, Северска и Железногорска, продолжают оказывать работникам СХК, ГХК и ПО «Маяк» услуги по оздоровлению. Лечение в них работники проходят бесплатно. В летний период практикуются заезды «мать и дитя». Атомфлот не имеет своего санатория в городе Мурманске. Зато он имеет возможность оплачивать до 80% стоимости путевки на санаторно-курортное лечение своим работникам, для работников СХК, ГХК и ПО «Маяк» процент оплаты путевки в санатории России зависит от стажа работы.

Экологический контроль. Для его проведения на всех предприятиях внедряется автоматизированная система контроля экологической обстановки (АСКРО). Система мониторит розу ветров в зоне влияния предприятий и на территории атомных городов, оповещает все заинтересованные структуры при возникновении повышенной радиации и обновляет данные в сети Интернет (www.russianatom.ru). Обязательные пробоотборы проводят штатные специалисты-экологи с использованием современных дозиметрических и гаммаспектральных приборов. По требованию отрасли экологическая политика предприятий в период модернизации становится открытой. Познакомиться с ней может любой желающий через ежегодные отчеты или в сети Интернет.

Другие условия труда. Продолжается практика централизованной доставки работников к месту работы с помощью электричек (ГХК) и автобусами (ПО «Маяк», СХК, Атомфлот). Ведутся капитальные ремонты производственных площадок и мест общего пользования. Самые низкие темпы таких ремонтов отмечаются на ГХК. На данном комбинате также слабо проводится модернизация оборудования действующих цехов.

Социально-бытовые условия труда работника. В социально-бытовой сфере также повышается контроль со стороны отраслевого руководства.

Жилье. Все корпоративные программы, принятые на предприятиях для решения жилищного вопроса, полностью согласуются с нормативами Росатома в этом вопросе. На комбинатах, расположенных в ЗАТО (СХК, ГХК, ПО «Маяк»), созданы положения об общежитиях, о предоставлении служебного жилья. На всех рассматриваемых предприятиях существует положение об оказании помощи в приобретении работниками постоянного жилья на территории города (Мурманск, Озерск, Северск и Железногорск). Однако, говорить о массовом выделении жилья, как это было в период расцвета предприятий на территории закрытых городов, больше не приходится. Теперь основной упор делается на молодежь. Так, например, на ГХК и СХК помощь в предоставлении и приобретении жилья сохраняется только для работников, обладающих дефицитными профессиями, привлекаемых на работу из других городов и молодых специалистов. Сначала они обеспечиваются местом в общежитии или служебным жильем, а затем получают финансовую помощь в приобретении жилья через компенсацию части расходов по процентной ставке ипотеки или предоставлению целевого займа. На ПО «Маяк» на жилищную помощь могут рассчитывать не только молодые специалисты или работники дефицитных профессий, а все те, кто признан нуждающимся в улучшении жилищных условий (менее 12 метров на человека). Срок такой помощи составляет десять лет. Атомфлот оказывает помощь в решении жилищных проблем молодым семьям своих работников, которые изъявили желание обосноваться в Мурманске. Однако эта помощь также не носит массовый характер.

Спортивная и культурная жизнь. Спортивная и культурная жизнь на предприятиях тоже попала под влияние централизации. При содействии Госкорпорации запущена программа «Территория культуры Росатома», направленная на знакомство жителей атомных территорий с известными российскими и зарубежными исполнителями, деятелями культуры и искусства, а также на поддержку творческих коллективов, работающих в закрытых городах. Работа с творческими коллективами Мурманска, где расположен

ФГУП «Атомфлот», в рамках данной программы не ведется. Для талантливых детей, родители, которых работают в Атомфлоте, и для всех детей атомных городов, работает проект NuckKids. Также комбинаты активно развивают свои творческие коллективы. Так на ГХК и СХК ежегодно проходят смотры художественной самодеятельности, в которых активно принимает участие персонал предприятий, организуются взаимные гастролы участников. В отраслевой спортивной жизни ведущую роль играет автономная некоммерческая организация по спортивно-оздоровительной работе «Атом-спорт». Под ее эгидой проходят атомиады, спартакиады работников атомной отрасли и другие отраслевые соревнования, персонал предприятий принимает участие в реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне». Помимо отраслевого уровня спортивные коллективы комбинатов принимают участие в корпоративных, городских, краевых и международных соревнованиях. Для привлечения работников к регулярным занятиям физической культурой разрабатываются программы по оздоровлению, посещению бассейнов и спортивных залов. Так на СХК работает спортивный клуб «Янтарь», на ГХК спортклуб «Октябрь». На ледоколах Атомфлота для коллективов созданы тренажерные залы, сауны и бассейны.

Решение других социально-бытовых проблем. В период модернизации руководители комбинатов, находящихся в ЗАТО, придерживаются отстраненной позиции по вмешательству в городскую жизнь. Роль предприятий, как градообразующих, нивелируется. В городах все больше обостряются различные бытовые проблемы. Так в Железногорске после закрытия последнего атомного реактора и не полной достройки ТЭЦ наблюдается резкий скачок тарифов на тепло. Сегодня коммунальные услуги в городе стоят вдвое больше, чем в Красноярске. Также наблюдаются сложности с медицинским обслуживанием работников ГХК и остального населения. В Северске и Озерске помимо сложностей со здравоохранением обостряются экологические проблемы, возникшие и по вине коммунальных служб. Для всех закрытых городов характерно сужение рынка продуктов питания и бытовых товаров по сравнению с рядом расположенными крупными городами. При этом самая актуальная городская проблема, по нашему мнению, связана с

уозостью рынка труда. Муниципальные предприятия городов не могут соперничать с атомными предприятиями по оплате труда своих работников. При этом набор кадров на сами предприятия периодически приостанавливается, а в Северске и Железногорске даже наблюдается их сокращение в связи с выводом непрофильных подразделений в дочерние общества. Все эти отрицательные тенденции у части населения усугубляют негативное отношение ко всему происходящему, у другой части вызывают апатию. Особенно остро негатив и апатия проявляются в Железногорске. В отличие от предприятий, расположенных в закрытых городах, Атомфлот возник в Мурманске значительно позднее образования самого города. Поэтому он не имел статуса градообразующего предприятия и жители Мурманска никогда не предъявляли к нему требования, связанные с решением городских социально-бытовых проблем.

Социальная стабильность воспринимается работниками изучаемых предприятий неоднозначно. Они отмечают, что перспективы есть у каждого из них, только разные.

Так в коллективе ГХК преобладает двойственная позиция относительно своего будущего. С одной стороны, новые перспективы, связанные с созданием замкнутого ядерного топливного цикла, федеральные инвестиции для строительства комплекса «сухих» хранилищ ОЯТ, завода по производству МОКС-топлива и ОДЦ повышают уверенность работников в завтрашнем дне. С другой стороны, вывод из эксплуатации производств оружейного комплекса и выделение в дочерние зависимые общества ремонтно-эксплуатационного персонала и вспомогательных подразделений (УЖТ, РМЗ, ПТЦ «Телеком», с/п «Юбилейный», ПРЭХ и так далее) приводит к выводу части коллектива за контур предприятия, к появлению у оставшихся работников страха «быть сокращенным» и снижению у них уверенности в завтрашнем дне. Авторы отмечают, что за несколько лет периода модернизации количество работников ГХК сократилось в два раза. Половина из них ушла на пенсию по возрасту, вторая половина оказалась в дочерних предприятиях.

Процесс аутсорсинга на СХК начался немного раньше, чем на ГХК. По завершению данного процесса штат предприятия был сокращен в 4,2 раза (с 14,5 тысяч человек в начале периода модернизации до 3,5 тысяч на сегодняшний день). Часть коллектива, как и

на ГХК, ушла на пенсию по возрасту, но большая часть оказалась в дочерних обществах (ОАО «ОДЦ по выводу из эксплуатации уран-графитовых ядерных реакторов», ООО «СТК», ООО «УАТ» и так далее). В контуре предприятия остались только так называемые «доходные» производства, которые приносят «живые» деньги, в том числе и благодаря взаимодействию с международными партнерами. К ним относятся работы по переработки регенерированного урана, получению стабильных изотопов, электролитов, пигментного диоксида титана и фторсодержащих продуктов, реализация проекта «Прорыв» и так далее. Политика дивизиона АО «ТВЭЛ» на выведение нерентабельных производств за контур предприятия негативно отражается на уверенности работников СХК в завтрашнем дне. Ситуацию усугубляют слухи о том, что дивизион в погоне за оптимизацией расходов может в дальнейшем перевести все производства по обогащению урана с площадки СХК на другой свой завод (ПО «ЭХЗ», г. Зеленогорск). Это приведет к тому, что комбинат потеряет статус предприятия полного передела, а работы по разным подсчетам могут лишиться более 1000 человек. Все это не добавляет работникам СХК уверенности в завтрашнем дне.

В отличие от ГХК и СХК, на ПО «Маяк» не наблюдается процесс вывода вспомогательных производств за контур предприятия, а также оптимизации персонала. На сегодняшний день численность ПО «Маяк» достигает 12,5 тысяч человек. Это в четыре раза больше, чем на СХК, и в три раза больше, чем на ГХК. Сокращение работников происходит за счет естественной убыли персонала (уход на пенсию по возрасту). В контуре комбината остаются не только вспомогательные объекты, но и объекты здравоохранения (например, санаторий-профилакторий). Уверенность работников повышает и то, что основная продукция предприятия выпускается по гособоронзаказу, которому руководство отрасли и страны уделяет повышенное внимание. Часть продукции идет для коммерческих нужд российских и зарубежных партнеров (хранение и переработка ОЯТ, изотопная продукция и так далее). В отдельных направлениях, например, выпуск изотопной продукции, ПО «Маяк» является монополистом.

Уверенность работников ФГУП «Атомфлот» начала существенно повышаться после того, как развитие Арктики и Северного морского пути вошло в перечень национальных проектов России. Сдан в эксплуатацию новый ледокол «Арктика», заложен ледокол «Россия», планируется построить еще четыре корабля («Сибирь», «Урал», «Якутия», «Чукотка»). Основная задача, стоящая перед работниками Атомфлота, заключается в том, чтобы сделать Арктику доступной для круглогодичных перевозок. Это необходимо для обеспечения реализации крупных национальных арктических углеводородных и нефтяных проектов. На Атомфлоте наблюдается увеличение количества работников, появляются династии, текучесть кадров становится минимальной, повышается престиж работы на ледокольном флоте.

Творческая инициатива работника востребована на всех изучаемых предприятиях. Прежде всего, она связана с внедрением новых направлений деятельности (проект «Прорыв» на СХК, «сухие» хранилища на ГХК, комплексный ремонт ледоколов с целью продления их срока службы на Атомфлоте, создание системы по обращению с ТРО всех видов на ПО «Маяк» и так далее). Повышается материальное вознаграждение персонала за рационализаторские предложения. Работники за свои изобретения награждаются премиями правительства России в области науки и техники, а также медалями отраслевого, российского и международного значения.

Получение работником обратной связи. Значительное влияние на данное направление социальной политики оказывает Госкорпорация «Росатом». Под ее эгидой в практику предприятий внедряются две новые формы общения персонала с руководством. Первая форма – онлайн общение работников предприятия с руководством отрасли – проходит два раза в год. В рамках главного собрания происходит общение генерального директора Госкорпорации с топ-менеджерами комбината. Далее полученная информация каскадируется в подразделения. Вторая форма – общение генерального директора предприятия с персоналом – также проходит два раза в год. Сначала генеральный директор общается с топ-менеджерами, а затем информация каскадируется работникам. Сохраняются производственные планерки, собрание по принятию поправок в коллективный договор, молодежные встречи, торжественные собрания,

корпоративные праздники, профсоюзные собрания. Общение между генеральным директором и работниками становится доступно через сайты предприятий. Сбор вопросов от подразделений проходит через внутреннюю электронную почту или портал. Подготовленные ответы публикуются на сайтах и в корпоративных газетах («Вестник ГХК», «Вестник Маяка», «Новое время» (СХК). Отметим, что только на ГХК удалось найти сложности с внутренним каскадированием информации. Не все работники предприятия могут познакомиться с видеообращениями генерального директора Госкорпорации или комбината. Внедряемые в рамках комбината в практику встречи работников с топ-менеджерами в формате неформального общения (разговор за чашкой чая) призваны частично решить эту проблему.

Таким образом, социально-исторический анализ показал изменчивость социальной среды всех изучаемых атомных предприятий на протяжении исторических периодов их развития. Он также позволил сделать вывод, что все направления социальной политики находят отражение в социальной среде своих предприятий. Также помог зафиксировать сложности в реализации направлений социальной политики для каждого исторического периода, социальные риски, результативность социальной безопасности, тип производственного социума и социальное взаимодействие, сложившееся между работником и руководством предприятия/дивизиона/отрасли.

В период становления на СХК, ГХК и ПО «Маяк» только два направления социальной политики, а именно экономическое благосостояние и творческая активность, на протяжении всего периода реализуются на высоком уровне. Все остальные направления претерпевают значительные изменения. В начале периода они реализуются на низком или среднем уровне, в конце периода на высоком. Наибольшее количество направлений социальной политики, реализуемых на низком уровне в начале периода становления, найдено на ПО «Маяк». Их оказалось четыре из восьми, а именно производственная безопасность работника, его профессиональный рост, производственные и социально-бытовые условия труда. На ГХК таких направлений выявлено два (производственные и социально-бытовые условия труда), на СХК одно (социально-бытовые

условия труда). Поэтому в работе утверждается, что в период становления на всех изучаемых предприятиях присутствуют социальные риски. Наибольшее их количество преобладает на ПО «Маяк», так как оно создавалось первым в череде атомных комбинатов. К потенциальным рискам периода относятся риски снижения производственной безопасности работника, его здоровья, социально-бытовых условий труда, экологической безопасности, а также падение научно-технического и технологического потенциала. Данные риски ярко выражены только в начале периода. Понимая, что период становления сменяется на предприятиях периодом расцвета, делается вывод о том, что формируемое на комбинатах социальное взаимодействие, результативность социальной безопасности и производственный социум имеют положительную направленность. Поэтому социальная безопасность данного периода характеризуется как безопасность, стремящаяся к высокому уровню. В начале периода становления она относится к вещественно-энергетическому уровню принципа минимального универсума, в конце периода к информационному уровню. Одновременно у работников формируется понимание своей исключительности, элитарности по отношению к «внешнему» миру.

В **период расцвета** на комбинатах не выявлено сложностей с реализацией направлений социальной политики. Заложенные на отраслевом уровне меры адекватно справляются с поставленной задачей по минимизации негативных последствий, возникающих в социальной среде СХК, ГХК и ПО «Маяк» социальных рисков. Благодаря этому персонал, работая на секретных комбинатах и живя в закрытых городах, воспринимает себя как промышленную элиту страны. Опираясь на эти выводы, предполагаем, что между работниками и руководством в этот период выстроено эффективное социальное взаимодействие, которое позволяет руководству предприятий и отрасли адекватно реагировать на возникающие риски и минимизировать их негативные последствия без потери работниками существующих условий труда. На предприятиях преобладает социум, повышающий у работников уверенность в сохранении вознаграждения за трудовые отношения. Социальная безопасность при этом оценивается как высокая. Принцип минимального

универсума позволяет социальную безопасность изучаемых атомных предприятий в период расцвета отнести к информационному уровню.

Кризисный период оказывается самым сложным периодом в истории СХК, ГХК и ПО «Маяк». В этот период на всех предприятиях преобладает тенденция снижения уровня реализации направлений социальной политики с высокого до низкого. Наибольшее падение наблюдается на ГХК. Шесть из восьми направлений социальной политики ГХК к концу кризисного периода реализуются на низком уровне. На СХК таких направлений выявлено четыре, на ПО «Маяк» три. Таким образом, для всех изучаемых предприятий характерно существенное снижение экономического благосостояния работников, их профессионального роста и социально-бытовых условий труда. На ГХК и СХК также отмечается снижение у персонала ощущения социальной стабильности. И только для ГХК характерно снижение производственных условий труда и получение работником обратной связи. Поэтому отмечается, что, меры, заложенные в отраслевую социальную политику, в кризисный период перестают улучшать рискогенную ситуацию, в которой оказываются комбинаты. Руководство предприятий, выбирая предложенные отраслью меры, не может с их помощью минимизировать негативные последствия возникающих в социальной среде рисков. Наибольшее количество рисков выявлено на ГХК. Так в его социальной среде ярко прослеживаются риски снижения экономического благосостояния работника, его здоровья, социально-бытовых условий труда, экологической безопасности, а также падения научно-технического и технологического потенциала, ощущения социальной стабильности и получения обратной связи. В начале кризисного периода данные риски проявляются ситуативно, к концу периода становятся постоянными. Наличие значительного количества социальных рисков позволяет утверждать, что социальное взаимодействие в кризисный период между работниками, руководством каждого изучаемого атомного предприятия и отраслью оказывается неэффективным. Оно не может предотвратить перерастание приемлемого риска в угрозу для существования отдельного работника и/или целых подразделений, а в отдельных ситуа-

циях и/или целого комбината (например, ГХК). Роль отрасли в снижение социальных рисков начинает падать, роль руководства тоже. На предприятиях формируется социум, угрожающий работнику потерей вознаграждения за трудовые отношения. Наиболее угрожающий социум формируется на Горно-химическом комбинате. Исходя из принципа минимального универсума наличие хотя бы одного постоянного риска, затрагивающего вещественно-энергетический уровень развития системы, тормозит развитие остальных ее уровней. В кризисный период постоянные риски вещественно-энергетического уровня, а именно риски снижения экономического благосостояния работника и его социально-бытовых условий труда, прослеживаются на всех изучаемых предприятиях. Они с одной стороны разрушают сложившееся у персонала представление о себе, как о промышленной элите страны, а с другой стороны негативно влияют на функционально-организационный и информационный уровни социальной безопасности, тормозя профессиональный рост персонала (ГХК, СХК, ПО «Маяк»), снижая уверенность работника в завтрашнем дне (ГХК, СХК), нивелируя обратную связь (ГХК). Поэтому социальная безопасность данного периода в работе оценивается, как низкая. Она имеет негативную тенденцию и к концу кризисного периода опускается на вещественно-энергетический уровень. При этом негативная тенденция наиболее ярко прослеживается на ГХК.

К **периоду модернизации** предприятия подходят с разными стартовыми возможностями. В исследовании отмечается рост влияния атомной отрасли на социальную политику своих предприятий. Данное влияние выражается в усилении унификации и централизации социальной политики. Трансляторами направлений отраслевой социальной политики начинают выступать дивизионы. Приведение социальной политики к единообразию по-разному сказывается на социальной безопасности изучаемых атомных предприятий. Наиболее высокий уровень социальной безопасности характерен для ПО «Маяк» и Атомфлота. В их социальной среде преобладают направления социальной политики, реализуемые на высоком уровне. Только социально-бытовые условия труда и ощущение работником социальной стабильности находятся на среднем уровне.

Социальная безопасность, складывающаяся в период модернизации на СХК и ГХК, менее благоприятная. На СХК только четыре из восьми направлений социальной политики реализуются на высоком уровне, на ГХК три. При этом два направления, такие как социально-бытовые условия труда работника и ощущение им социальной стабильности остаются, как и в кризисный период, на низком уровне. Поэтому делается вывод о том, что в социальной среде СХК и ГХК в период модернизации существуют значительные социальные риски. К постоянным рискам отнесены риски снижения социально-бытовых условий труда работников и социальной стабильности. К эпизодическим рискам снижения здоровья и экологической безопасности. В работе также отмечается, что для ГХК характерен еще ряд эпизодических рисков, таких как снижение экономического благосостояния работника и получением им обратной связи. Таким образом, в период модернизации социальное взаимодействие, результативность социальной безопасности и производственный социум на изучаемых атомных предприятиях различаются. На ПО «Маяк» и на Атомфлоте между работниками, руководителями предприятий и отраслью складываются эффективные социальные взаимодействия, результативность социальной безопасности имеет положительную направленность, а в социальной среде преобладает социум, повышающий у работников уверенность в сохранении вознаграждения за трудовые отношения. На СХК и ГХК между работниками, руководителями и отраслью складываются менее эффективные социальные взаимодействия, в социальной среде сохраняются элементы социума, угрожающего работнику потерей вознаграждения за трудовые отношения, которые у одних усугубляют негативные отношения ко всему происходящему, у других вызывают апатию. Отметим, что о результативности социальной безопасности периода модернизации на данном этапе исследования можно говорить, используя только категорию вероятности. Чтобы подробнее рассмотреть уровень сформированности социального взаимодействия, результативность социальной безопасности и производственный социум в период модернизации необходимо изучить представления руководства и работников о сложившейся на комбинатах социальной безопасности и провести сравнительный анализ их позиций.

Таким образом, социальную безопасность в период расцвета на СХК, ГХК и ПО «Маяк» удалось определить достаточно четко. Она характеризуется стабильностью, то есть уровень социальной безопасности остается неизменным на протяжении большей части периода. Социальная безопасность периодов становления, кризиса и модернизации для всех изучаемых атомных предприятий характеризуется своей изменчивостью, то есть начало периода и его конец представлены разными уровнями социальной безопасности. Поэтому о социальной безопасности в эти периоды можно говорить, используя только категорию вероятности. Сами же периоды охарактеризованы как переходные.

2.2. Анализ социальной безопасности отдельных промышленных предприятий атомной отрасли в период их модернизации. Позиция руководства

Метод контент-анализа позволил проанализировать представления руководства изучаемых атомных предприятий в период их модернизации. Для этого использованы печатные средства массовой информации, издаваемые на ГХК, СХК, ПО «Маяк» и Атомфлот, а также в атомных городах в этот период. В основу анализа легли направления социальной политики современного российского предприятия и выделенные для них смысловые единицы. Отдельные выводы по параграфу представлены в статьях²⁰¹.

Используя количественный подсчет, выявлено, что направлениям социальной политики корпоративные газеты предприятий уделяют значительно больше внимания, чем городские газеты. Данные представлены в таблице 10.

²⁰¹ Немировский В.Г., Кареева А.П. Социальная безопасность российского промышленного предприятия (на материалах социологических исследований в Красноярском крае) // Society and Security Insights. – 2019. – №1. – С. 42–56.

Таблица 10

Количество статей, изданных в корпоративных и городских газетах по социальной политике в период модернизации изучаемых промышленных предприятий атомной отрасли

| ГХК | | | СХК | | ПО «Маяк» | Атомфлот | |
|-----|----|-----|-----|--------|------------------|----------|-----|
| ВГ | СГ | ГиГ | НВ | Диалог | Вестник Маяка | ВМ | МВ |
| 543 | 51 | 109 | 628 | 43 | 208 | 111 | 106 |

В процессе контент-анализа выдвинуто предположение, что количество опубликованных в изучаемых СМИ статей свидетельствует о внимании руководства атомных комбинатов к тому или иному направлению социальной политики. То есть руководство через данные статьи демонстрирует свою позицию относительно того, какие рискогенные ситуации присутствуют в социальной среде их комбинатов, а также какие меры предпринимаются ими для минимизации негативных последствий, возникающих из-за социальных рисков.

Для детальной проработки позиции руководства проведен количественный и качественный контент-анализ. Количественные показатели по каждому направлению социальной политики представлены в таблицах. Качественный анализ позволил выявить те меры, которыми обладает руководство СХК, ПО «Маяк», ГХК и Атомфлота для минимизации негативных последствий тех или иных социальных рисков, если они возникают в социальной среде предприятий.

Вещественно-энергетический уровень социальной безопасности

Экономическое благосостояние работника. Статьи представлены только в корпоративных газетах, количество публикаций отмечено в таблице 11.

Таблица 11

Количественный анализ статей по направлению
«экономическое благосостояние работника»

| Газета | Смысловые элементы | | Примечание |
|---------------|--------------------|------------------|--|
| | Заработная плата | Социальный пакет | |
| Вестник ГХК | 47 | 28 | Объемные 3–6 полосные статьи на 2–3 страницах, но присутствуют выносы в заголовки и на обложку |
| Новое время | 62 | 39 | Объемные 3–6 полосные статьи на развороте газеты |
| Вестник Маяка | 18 | 10 | От заметок до 3 полосных статей в первой половине газеты |

В статьях о заработной плате в 72% случаев рассматриваются меры, связанные с индексацией окладов работников, начислением индивидуальных стимулирующих надбавок, премированием за особые достижения, выдачей годового бонуса, оказанием материальной помощи неработающим пенсионерам и единовременными выплатами при увольнении на пенсию. В остальных статьях (28%) внимание уделяется Единой унифицированной системе оплаты труда и рассказывается об особенностях ее функционирования, о критериях начисления по ней зарплаты, о ее плюсах для отрасли и конкретного предприятия.

В 63% статей, затрагивающих социальный пакет, публикуются меры, касающиеся прав и гарантий работников: выплата пенсий, материальная поддержка ветеранов и неработающих пенсионеров, санаторно-курортное и реабилитационно-восстановительное лечение, медицинское обеспечение, страхование от несчастных случаев и болезней, организация профилактического питания. В 19% статей раскрываются стратегические вопросы, связанные с формированием социального пакета: базовые принципы, приоритетные направления, внедрение системы унификации на атомных предприятиях. Отдельно выделены статьи, касающиеся организационных вопросов, связанных с реализацией социального пакета (8%). В них обсуждаются нормативные документы и положения по его

отдельным позициям. С 2013 года в газете «Вестник ГХК» и с 2012 года в газете «Новое время» (СХК) в 10% публикаций обсуждаются меры, направленные на защиту социального пакета работников, выходящих в дочерние общества.

Производственная безопасность работника. Статьи представлены как в корпоративных газетах, так и в городских изданиях (табл. 12).

Таблица 12

Количественный анализ статей по направлению
«производственная безопасность работника»

| Газета | Смысловые элементы | | Примечание |
|--------------------|------------------------------|-----------------------------------|---|
| | Технологическая безопасность | Производственная система Росатома | |
| Вестник ГХК | 57 | 23 | Объемные 3–6 полосные статьи на развороте и во второй половине газеты, присутствуют выносы отдельных заметок на 2 страницу |
| Сегодняшняя газета | 11 | | Небольшие заметки от 0,5 до 2 полос во второй половине газеты |
| Город и горожане | 30 | | Объемные 3–6 полосные статьи на 2–3 страницах газеты, тема рассматривается в привязке к открытости предприятия |
| Новое время | 49 | 17 | Объемные 3–6 полосные статьи в первой половине газеты, присутствуют выносы в заголовок |
| Диалог | 8 | | Небольшие заметки до 2 полос, тема затрагивает открытость предприятия в том числе и относительно несчастных случаев на производстве |
| Вестник Маяка | 14 | 16 | Небольшие заметки до 2 полос и объемные 3–6 полосные статьи |
| Вечерний Мурманск | 31 | | Объемные 3–6 полосные статьи в первой половине газеты |
| Мурманский Вестник | 24 | 3 | Небольшие заметки до 2 полос и объемные 3–6 полосные статьи |

Статьи о технологической безопасности печатаются в рубриках «Крупным планом», «Комментарии специалистов» (Вестник ГХК), «Культура безопасности» (Новое время), «Безопасность» (Вестник Маяка). В городских газетах данные статьи, как правило, идут без рубрик. Публикуемые в них меры социальной политики связаны с комплексными проверками действующих систем безопасности (11%), с техническими регламентами (13%), с нормами радиационной (8%), пожарной (8%), ядерной (10%), экологической (10%), экономической безопасности (5%) и мероприятиями по их усовершенствованию. Большое внимание уделяется охране труда (12%), технике безопасности и предотвращению производственного травматизма среди работников (14%). Отдельный цикл статей посвящен принципу открытости, транслирующему производственные технологии региональной и федеральной общественности (9%). В газете «Город и горожане» статьи о технологической безопасности затрагивают меры, которые предпринимает ГХК для поддержания должного уровня экологического контроля на своих производственных объектах. В газетах «Вечерний Мурманск» и «Мурманский Вестник» данные меры преподносятся через визиты общественности на объекты Атомфлота.

Производственная система Росатома (ПРС) в корпоративной прессе показана мерой, положительно влияющей на научную организацию труда работников комбинатов. Особое внимание уделяется эффективности внедрения ПСР. В городской газете «Вечерний Мурманск» ПСР рассматривает со стороны полезности для других предприятий региона, а также для областной управленческой структуры.

Производственные условия труда работника. Статьи по данному направлению социальной политики представлены только в корпоративных газетах (табл. 13).

Таблица 13

Количественный анализ статей по направлению
«производственные условия труда работника»

| Газета | Смысловые элементы | | | Примечание |
|------------------|---|------------------------|----------|--|
| | Здравоохранение и санаторно- курортное лечение | Служебный транспорт | Экология | |
| Вестник ГХК | 31 | 4 | 12 | Объемные 3–6 полосные статьи на 2 странице и на последних страницах, присутствуют выносы в заголовок и на обложку (экология) |
| Новое время | 43 | 7 | 19 | Объемные 3–6 полосные статьи в первой половине газеты, присутствуют выносы в заголовки и на обложку (медицина и экология) |
| Вестник Маяка | 8 | 2 | 7 | Объемные 3–6 полосные статьи по всей газете, присутствуют выносы в заголовок и на обложку (экология) |

В статьях о здравоохранении и санаторно-курортном лечении поднимаются меры, которые руководство предприятий предпринимает для сохранения здоровья своих работников. Раскрывается важность ежегодных медосмотров, обсуждается их результативность (28%), рассматриваются плюсы и минусы функционирования заводской медицины (16%), внедрения в практику новых медицинских технологий (33%), системы вакцинаций от различных заболеваний (11%), эффективность санаторно-курортного лечения (12%). Около 30% статей носят обобщающий характер. Наибольшее их число представлено в газете СХК «Новое время». В них описывается стратегия, принципы, методы, которые использует атомная отрасль для сохранения здоровья своих работников, а также финансовые затраты, которые несут предприятия по дан-

ному направлению социальной политики. В газете «Вестник Маяка» 41% статей публикует меры, связанные с внедрением в городскую и заводскую медицину ПСР-проекта «Бережливая поликлиника», направленного на повышение эффективности отдельных лечебных и управленческих процессов. В более половине публикаций «Вестника ГХК» упор сделан на мерах, реализуемых в с/п «Юбилейный» (53%). Статьи носят прикладной характер и рассказывают о внедрении новых методик, приборов, их пользе для здоровья пациентов. Материал публикуется в рубриках «Своими глазами» и «Проверено на себе». В газете «Вестник Маяка» санаторию-профилакторию также уделяется значительное внимание. В отличие от «Вестника ГХК», где профилакторию несмотря на то, что, он является дочерним обществом, уделяется достаточно внимания, в газете «Новое время» (СХК) ему уделено внимание только в двух статьях. Санаторно-курортное лечение, которое предлагает работнику отрасль за пределами атомных городов, в газетах представлено скудно. Только в «Вестнике ГХК» удалось найти три небольшие заметки про базу отдыха «Над Енисеем». Тема остальных российских курортов в корпоративных газетах не раскрыта.

Меры по обеспечению работников служебным транспортом рассматриваются в газетах в привязке к подразделениям, которые за него отвечают. Так доставка работников на производство с помощью электрички рассматривается через деятельность АО «АСТ» (Вестник ГХК), а доставка служебными автобусами через деятельность АТЦ (Вестник ГХК), ООО «УАТ» (Новое время) и так далее.

В статьях про экологию анализируются меры по контролю экологической обстановки на производственных объектах предприятий и в зоне проживания персонала. Среди них проведение пробоотбора (24%), работа системы АСКРО (17%), экологического управления и лаборатории радиоэкологического мониторинга (15%), изменения нормативной документации в области охраны окружающей среды (13%), внедрение новых разработок и измерительных приборов по контролю окружающей среды (20%), политика открытости комбинатов в данной области (11%).

Социально-бытовые условия труда работника. Статьи представлены как в корпоративных, так и в городских газетах, результаты публикаций изложены в таблице 14.

Таблица 14

Количественный анализ статей по направлению
«социально-бытовые условия труда работника»

| Газета | Смысловые элементы | | Примечание |
|--------------------|-------------------------|--------------------|---|
| | Жилищно-бытовые условия | Организация досуга | |
| Вестник ГХК | 15 | 42 | Преобладают небольшие заметки до 2 полос во второй части газеты (жилье). Объемные 3–6 полосные статьи по организации досуга на последней странице |
| Сегодняшняя газета | 5 | 22 | Небольшие заметки до 2 полос в первой части газеты и объемные 3–6 полосные статьи во второй части, приуроченные к профессиональным праздникам |
| Город и горожане | 7 | 34 | |
| Новое время | 19 | 41 | Объемные 3-6 полосные статьи во второй половине газеты |
| Диалог | 4 | 7 | Небольшие заметки до 2 полос |
| Вестник Маяка | 9 | 21 | Преобладают объемные 3–6 полосные статьи по всей газете с выносом в заголовок и на обложку |
| Вечерний Мурманск | 4 | 17 | Объемные 3–6 полосные статьи по всей газете |
| Мурманский Вестник | | 19 | Небольшие заметки до 2 полос во второй половине газеты |

Около 62% статей, публикующих меры, направленные на улучшение жилищно-бытовых условий работников предприятий, носят разъясняющий характер и помогают персоналу разобраться в действующих нормативах. Помимо внутрикорпоративных жилищных программ в каждой третьей статье (38%) поднимаются вопросы участия комбината в городских жилищных программах (Вестник ГХК), об увеличении размера беспроцентного займа для работников (Вестник Маяка, Новое время), о расширении списка претендентов на участие в корпоративной жилищной программе (Вестник

Маяка) и так далее. Тема жилищного строительства периодически обсуждается и в городских газетах. Так для Железногорска (ГиГ и СГ) одной из важных тем стала программа малоэтажной застройки и участие в ней ГХК. В «Вечернем Мурманске» тема корпоративных жилищных программ поднимается в привязке к интервью руководителей, рассказывающих о деятельности Атомфлота.

В статьях об организации досуга отражаются меры социальной политики, связанные с корпоративной идентичностью работников (32%), сплочением коллектива (27%), корпоративной культурой и ценностями (41%). За исследуемый период найдены публикации о корпоративных праздниках (Вестник ГХК, Вестник Маяка, Мурманский Вестник), о конкурсах по чествованию заслуг работников (Вестник ГХК, Новое время, Вестник Маяка, Вечерний Мурманск), о семейных конкурсах (Вестник Маяка, Новое время), о спортивных конкурсах (Вестник ГХК, Вечерний Мурманск), о проведении совместного досуга работников предприятия (Вестник ГХК, Новое время, Вестник Маяка) и так далее. Организации досуга на предприятиях уделяют внимание и городские газеты. В данных статьях упор делается на значимости мероприятия для городской общественности (43%), на роли атомной персоны в городской жизни (32%), на участии работников предприятий в городском управлении в качестве депутатов (25%).

Функционально-организационный уровень социальной безопасности

Ощущение работником социальной стабильности. Статьи представлены как в корпоративных, так и в городских газетах.

Для ГХК, СХК, ПО «Маяк» и Атомфлота публикации о производственных перспективах комбинатов оказались самыми многочисленными. Данные статьи в газете «Вестник ГХК» выходили под рубриками «Производство», «Крупным планом», «Технология», а заголовки выносились на обложку 113 раз. В газете «Новое время» для данных публикаций тоже отведены свои рубрики («Актуально», «Визит», «Стратегия»), но названия на обложке не публикуются. Статьи о перспективах Атомфлота в городских газетах «Вечерний Мурманск» и «Мурманский Вестник» встречаются регулярно, не реже одного раза в месяц. Количественные данные представлены в таблице 15.

Таблица 15

Количественный анализ статей по направлению
«ощущение работником социальной стабильности»

| Газета | Смысловые элементы | | Примечание |
|--------------------|--|-------------------|--|
| | Производственные перспективы предприятия | Кадровая политика | |
| Вестник ГХК | 158 | 35 | Преобладают объемные 3–6 полосные статьи на 2–3 страницах газеты с постоянными выносами тем в заголовок и на обложку, статьи подкреплены графиками, диаграммами, мнениями специалистов (производственные перспективы). Для кадровой политики характерны небольшие заметки до 2 полос |
| Сегодняшняя газета | 13 | | Объемные 3–6 полосные статьи в первой половине газеты |
| Город и горожане | 38 | | |
| Новое время | 176 | 31 | Объемные 3–6 полосные статьи в первой половине газеты с выносом тем в заголовок и на обложку (производственные перспективы). Для кадровой политики характерны небольшие заметки до 2 полос |
| Диалог | 24 | | Объемные 3–6 полосные статьи |
| Вестник Маяка | 18 | 12 | Объемные 3–6 полосные статьи в первой половине газеты с выносом тем в заголовок и на обложку |
| Вечерний Мурманск | 36 | | Объемные 3–6 полосные статьи в первой половине газеты |
| Мурманский Вестник | 28 | 3 | |

В основе публикуемых в статье мер о производственных перспективах лежит идея о том, что у атомных предприятий есть будущее, а у его работников заработок и стабильность. Поэтому в исследовании отмечается, что практически 80% статей рассказывают о стратегии Госкорпорации «Росатом» по развитию отрасли, о будущем ЗАТО, о новых стратегических направлениях деятельности (северный морской путь, ЗЯТЦ, проект «Прорыв», переработка ОЯТ и так далее). Оставшиеся 20% статей поднимают темы, связанные с достигнутыми успехами по выводу из эксплуатации производств оружейного комплекса (Вестник ГХК, Новое время, Вестник Маяка), с деятельностью дочерних зависимых обществ (Вестник ГХК, Новое время). Перспективы предприятий освещаются и в городских газетах. Для атомных городов это имеет большое значение. Ведь города, где располагаются ГХК, СХК и ПО «Маяк», являются моногородами. От того, насколько стабильное будущее имеют расположенные на их территории предприятия, зависит будущее каждого жителя данных городов.

Кадровая политика представлена только в корпоративных газетах. До 58% публикаций по данной теме в газетах «Вестник ГХК» и «Новое время» рассказывают о назначении работников на руководящие должности. Такие статьи представлены краткими информационными заметками объемом до двух полос с перечислением фамилий и должностей назначенных работников, а также их заслуг. В основном фиксируются назначения на должности заместителей генерального директора, директоров заводов, начальников отделов, управлений и департаментов, главных инженеров и их замов. Меры в отношении реализации кадровой политики предприятий и Госкорпорации «Росатом» представлены во всех корпоративных газетах объемными статьями. Внимание в них уделяется кадровому резерву предприятия (9%), кадровым лифтам (15%), конкурсам на замещение вакантных должностей (7%). Отдельные статьи рассказывают о персонах, сделавших карьеру на комбинатах (11%).

Информационный уровень социальной безопасности

Профессиональный рост работника. Статьи представлены в корпоративных и некоторых городских газетах, результаты публикаций размещены в таблице 16.

Таблица 16

Количественный анализ статей по направлению
«профессиональный рост работника»

| Газета | Смысловые элементы | | Примечание |
|--------------------|--------------------|----------------|--|
| | Обучение персонала | Профориентация | |
| Вестник ГХК | 40 | 9 | Преобладают заметки объемом до 2 полос, но встречаются и объемные 3–6 полосные статьи, расположенные в первой половине газеты |
| Новое время | 36 | 18 | В равной степени представлены как объемными 3–6 полосными статьями, так и небольшими заметками до 2 полос, расположенными по всей газете |
| Вестник Маяка | 14 | 10 | Преобладают объемные 3–6 полосные статьи в первой половине газеты |
| Вечерний Мурманск | | 7 | Объемные 3–6 полосные статьи, расположенные по всей газете |
| Мурманский Вестник | | 8 | |

Статьи, затрагивающие меры по обучению персонала, встречаются только в корпоративных СМИ. Они условно разделены на группы. В первую группу (48%) вошли статьи, делающих основной упор на перечислении курсов, которые посещают работники предприятий с отрывом и без отрыва от производства за определенный промежуток времени. Среди данных публикаций преобладают небольшие информационные заметки. Вторая группа статей (32%) представлена объемными публикациями, в которых затрагиваются меры по стратегическому планированию системы обучения персонала отрасли и комбинатов. Из них видно, что к обучению персонала на СХК, ГХК и ПО «Маяк» руководство подходит системно, с учетом возрастных особенностей коллектива и потребностей в

высококвалифицированном персонале в рамках ближайшей и долгосрочной перспективы. В статьях также перечисляются стратегические партнеры в области обучения персонала (вузы, кафедры, Корпоративная академия Росатома и так далее). Третья группа статей рассказывает о достижениях работников, прошедших переобучение (7%). В четвертой группе рассматриваются публикации, связанные с конкурсами профессионального мастерства (13%).

Меры по профориентации затрагивают вопросы популяризации атомной отрасли (43%), атомных профессий (26%) среди подрастающего поколения, преемственности поколений (31%).

Творческая инициатива работника. Статьи представлены как в корпоративных, так и в некоторых городских газетах (табл. 17).

Таблица 17

Количественный анализ статей по направлению
«творческая инициатива работника»

| Газета | Смысловые элементы | Примечание |
|--------------------|--|---|
| | Рационализаторские предложения, изобретения, патенты | |
| Вестник ГХК | 20 | Преобладают 3–6 полосные статьи, расположенные на развороте или во второй половине газеты |
| Новое время | 37 | В равной степени представлены как объемными 3–6 полосными статьями, так и небольшими заметками до 2 полос |
| Вестник Маяка | 24 | |
| Вечерний Мурманск | 12 | Преобладают небольшие заметки до 2 полос в первой половине газеты |
| Мурманский Вестник | 15 | |

Статьи по творческой инициативе работников предприятий чаще встречаются в газете «Новое время» (40%). В «Вестнике

ГХК» и в «Вестнике Маяка» они выходят реже (22%, 26%). Их выход приурочен к получению комбинатами патентов, наград. В основном рассказывают о конкретных изобретениях, их пользе для производства. В газете «Вестник Маяка» большинство публикаций по данному направлению носят обобщающий характер и выходят в преддверии отраслевых праздников. В них также рассказывается об изобретателях, о мерах материального и морального поощрения персонала, участвующего в рационализаторстве. Городские газеты «Вечерний Мурманск» и «Мурманский Вестник», публикуя статьи о творческой инициативе работников Атомфлота, упор делают на уникальности таких изобретений (13%, 16%).

Получение работником обратной связи. Статьи представлены в корпоративных и некоторых городских газетах, результаты публикаций отражены в таблице 18.

Таблица 18

Количественный анализ статей по направлению
«получение работником обратной связи»

| Газета | Смысловые элементы | Примечание |
|--------------------|---------------------------|--|
| | Производственные собрания | |
| Вестник ГХК | 22 | Представлены как объемными 3–6-полосными статьями, так и небольшими заметками до 2 полос, расположенными во второй половине газеты или на развороте. Присутствуют выносы отдельных статей в заголовки и на обложку |
| Новое время | 34 | Представлены как объемными 3–6-полосными статьями, так и небольшими заметками до 2 полос, расположенными в первой части газеты |
| Вестник Маяка | 25 | |
| Вечерний Мурманск | 4 | Представлены объемными 3–6-полосными статьями, расположенными по всей газете |
| Мурманский Вестник | 6 | |

В статьях, посвященных производственным собраниям, поднимаются меры социальной политики, связанные с возможностью работника общаться с руководством (19%), получать от него обратную связь (28%), высказывать свое мнение по волнующим вопросам (37%) и участвовать в обсуждении спорных ситуаций, касающихся предприятий (16%). Отдельные статьи печатаются в формате «вопрос-ответ». Приведем наиболее часто встречающиеся темы. Среди них перспективы предприятия (Вестник ГХК, Вестник Маяка, Мурманский Вестник, Вечерний Мурманск), перспективы отдельных заводов и цехов (Вестник ГХК, Новое время), вывод подразделений в «дочки» (Новое время, Вестник ГХК), создание новых рабочих мест (все газеты), соблюдение справедливости при начислении заработной платы рабочего и руководителя (Новое время, Вестник ГХК), социальные льготы и компенсации за вредные условия труда, ДМС (Вестник Маяка, Новое время, Вестник ГХК), формирование кадрового резерва (Вестник ГХК, Новое время) и так далее.

Таким образом, контент-анализ печатных средств массовой информации позволил проанализировать представления руководства атомных предприятий в период их модернизации и сделать следующие выводы:

Во-первых, в изучаемых СМИ нашли отражения все направления отраслевой социальной политики и меры, которыми в период модернизации атомных предприятий их руководство может воспользоваться для минимизации негативных последствий, возникающих из-за социальных рисков. Однако внимание каждому направлению со стороны руководства уделяется разное. Количественный анализ статей позволил выделить наиболее проблемные направления социальной политики для каждого конкретного предприятия (табл. 19).

Таблица 19

Направления социальной политики и внимание к ним со стороны
руководства атомных предприятий в период их модернизации

| Направления социальной политики | Количество статей | | | |
|--|-------------------|-----|--------------|---------------|
| | ГХК | СХК | ПО «Маяк» | Атом- флот |
| Экономическое благосостояние работника | 75 | 101 | 28 | --- |
| Производственная безопасность работника | 121 | 74 | 30 | 58 |
| Производственные условия труда работника | 47 | 69 | 17 | --- |
| Социально-бытовые условия труда работника | 125 | 71 | 30 | 40 |
| Ощущение работником социальной стабильности | 244 | 231 | 30 | 67 |
| Профессиональный рост работника | 49 | 54 | 24 | 15 |
| Творческая инициатива работника | 20 | 37 | 24 | 27 |
| Получение работником обратной связи | 22 | 34 | 25 | 10 |
| | 703 | 671 | 208 | 217 |

Так у руководства ГХК, СХК и Атомфлота наибольшее беспокойство в период модернизации предприятий вызывает направление социальной политики «ощущение работником социальной стабильности». Сложнее всего с данным направлением обстоят дела в социальной среде ГХК и СХК. На Атомфлоте и ГХК также наблюдаются сложности с производственной безопасностью работника, на ГХК еще и с социально-бытовыми условиями труда, на СХК с экономическим благосостоянием. По мнению руководства, ГХК вообще оказался самым проблемным предприятием по реализации отраслевых направлений социальной политики. Вместе с тем, руководство ПО «Маяк» уделяет всем направлениям социальной политики одинаковое внимание.

Во-вторых, повышенное внимание руководства СХК, ГХК и Атомфлота к направлению социальной политики «ощущение работником социальной стабильности» свидетельствует о том, что социальная среда данных предприятий в период их модернизации постоянно подвергается негативному влиянию только одного вида рисков. Это риски падения социальной стабильности в глазах работника. Остальные риски, по мнению руководства, эпизодически проявляются в социальной среде атомных предприятий. На СХК к ним относятся риски снижения экономического благосостояния работника, на ГХК и Атомфлоте риски снижения его производственной безопасности. Для ГХК также характерны эпизодические риски снижения социально-бытовых условий труда работников.

В-третьих, важность для руководства ГХК, СХК и Атомфлота только одного постоянного риска, связанного с падением социальной стабильности предприятия в глазах работника, позволяет утверждать, что социальную безопасность данных комбинатов в период модернизации можно отнести к функционально-организационному уровню принципа минимального универсума. Все рискогенные ситуации вещественно-энергетического уровня, по мнению руководства данных комбинатов, носят эпизодический характер и их негативные последствия можно минимизировать при помощи существующих отраслевых мер социальной политики. По мнению руководства ПО «Маяк», его социальную безопасность периода модернизации можно отнести к информационному уровню принципа минимального универсума. Они отмечают, что на комбинате отсутствуют постоянные риски, а для минимизации эпизодических рисков в социальной среде предприятия присутствуют все необходимые меры.

В-четвертых, слабый интерес руководства ГХК и СХК к направлению социальной политики «получение работником обратной связи» может, свидетельствовать о двух противоположных тенденциях. Первая тенденция – руководство считает социальное взаимодействие, которое сложилось между ним и работниками, настолько эффективным, что не считает нужным обращать дополнительное внимание работников на существующие для этого формы обратной связи. Вторая тенденция – руководство принижает значимость со-

циального взаимодействия с работниками, не видит в нем необходимости. Поэтому не уделяет формам обратной связи достаточного внимания.

2.3. Анализ социальной безопасности отдельных промышленных предприятий атомной отрасли в период их модернизации. Позиция работников

Представления работников о сложившейся на изучаемых предприятиях в период их модернизации удалось проанализировать с помощью анкетного опроса. Однако из-за закрытости атомных комбинатов опрос был проведен только на одном из них, на Горнохимическом комбинате. Выводы параграфа изложены в отдельных статьях²⁰².

Анализ представлений работников о социальной безопасности ГХК начат с выявления общего эмоционального фона персонала. По результатам исследования 2015 года зафиксировано преобладание среди работников умеренно-позитивного восприятия обстановки на предприятии. Более 43% опрошенных респондентов отметили, что комбинат развивается. Среди них преобладают специалисты с высшим образованием, работающие на РЗ и в комбинатоправлении. Около трети работников посчитали, что ГХК испытывает трудности. В основном это рабочие мужчины, проработавшие на комбинате более 10 лет. Вариант с крайней отрицательной оценкой («приходит в упадок») выбрали лишь 6% опрошенных. В ком-

²⁰² Немировский В.Г., Кареева А.П. Социальная безопасность российского промышленного предприятия (на материалах социологических исследований в Красноярском крае) // Society and Security Insights. – 2019. – №1. – С. 42–56; Кареева А.П. Социологический анализ представлений работников крупного промышленного предприятия Сибири о социальной безопасности в период его модернизации // Siberian Socium. – 2018. – №2 (2). – С. 53–67; Социальные риски современного промышленного предприятия // Проблемы анализа риска. – декабрь 2015. – №6 (6–15). – С. 22–30; Современное атомное предприятие: социальные риски и социальная безопасность с позиции постнеклассической универсальной социологии // Журнал Сибирского федерального университета, Серия «Гуманитарные науки». – ноябрь 2015. – №11 (8). – С. 2448–2457.

ментариях, которые респонденты оставляли к вопросу, они указывали причины выбора таких негативных оценок. Среди них недостаточный темп развития ГХК, полная или частичная деградация производства. Чаще всего данный ответ выбирали молодые работники и работники старше 55 лет со средним и средним техническим образованием, работающие на ИХЗ. Социологический опрос 2021 года показал схожую картину (рис. 6).

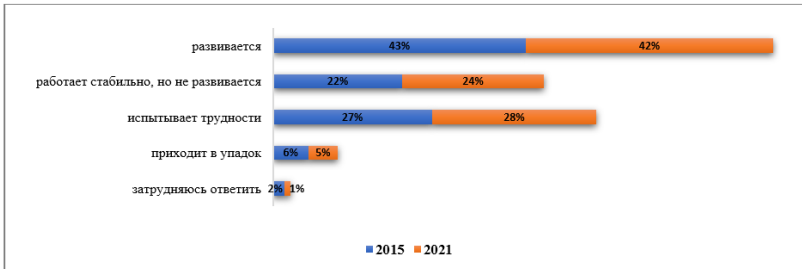


Рис. 6. Оценка работниками актуального состояния комбината (в % от общего числа респондентов)

Участники исследования отметили, что термин «социальная безопасность» незнаком работникам ГХК. Данный ответ выбрали 98% респондентов, 2% затруднились ответить на этот вопрос. В тоже время, термин «социальная политика» знают 95% респондентов, могут объяснить значение 89%. Ответы работников на незаконченное предложение «социальная политика комбината – это ...», позволили сделать вывод, что в обыденном сознании персонал представляет социальную политику как деятельность, направленную на защиту работников предприятия от всевозможных угроз. Основное внимание, по их мнению, она должна уделять социальным льготам, гарантиям и условиям труда.

Работники осознают наличие рисков в социальной среде предприятия. Отметим, что, по их мнению, в той или иной степени все выделенные в теоретической части работы риски представлены на ГХК (рис. 7).

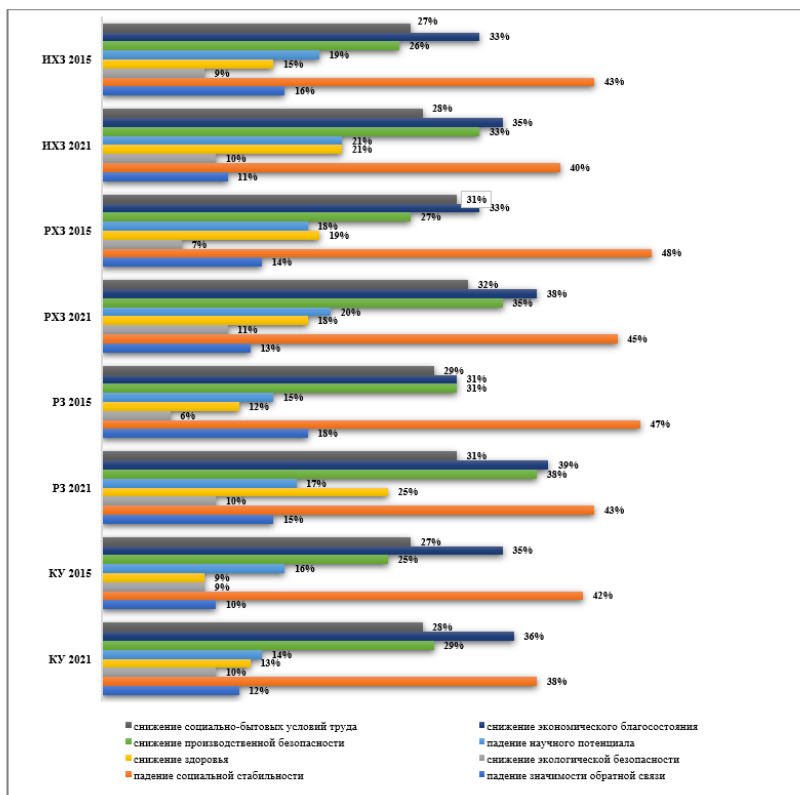


Рис. 7. Оценка работниками рисков, преобладающих в социальной среде предприятия, 2015, 2021 годы (в % от общего числа респондентов)

В 2015 году наиболее ярко проявлялись четыре из них, а именно риски падения социальной стабильности предприятия в глазах работника (45%), снижения его экономического благосостояния (33%), снижения социально-бытовых условий труда (29%) и производственной безопасности (27%). Так риски падения социальной стабильности предприятия в глазах работника чаще выбирали рабочие мужчины РЗ и РХЗ в возрасте 35–55 лет, а риски снижения экономического благосостояния сотрудники предприятия, имеющие высшее и среднее техническое образование. Зависимости от пола, места работы, должности и стажа выявлено не было. Риски

снижения социально-бытовых условий труда чаще выбирали женщины в возрасте 35–55 лет, а риски снижения производственной безопасности специалисты РЗ в возрасте 35 лет и старше. В 2021 году проведенное социальное исследование выявило преобладание тех же рисков, что и в 2015 году.

Выявлено, что у персонала ГХК преобладает умеренно-довольное отношение к социальной политике (рис. 8).

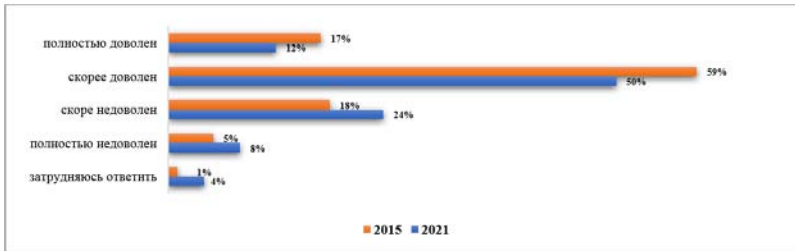


Рис. 8. Оценка работниками ГХК проводимой социальной политики, 2015, 2021 годы (в % от общего числа респондентов)

Умеренно-довольное отношение к социальной политике ГХК чаще всего высказывали женщины специалисты в возрасте 35 лет и старше со средним техническим и высшим образованием, работающие на РЗ и в комбинатоправлении. «Полностью довольными» социальной политикой комбината оказалось 17% респондентов, 59% ею «скорее довольны». Недовольные тоже присутствуют (23%). Из них 18% «частично недовольны» действующей социальной политикой, «полностью недовольны» 5%. Преобладают среди данной категории рабочие мужчины ИХЗ и РЗ со средним и средним техническим образованием, работающие на производстве не более 5 лет. В 2021 году число «недовольных» действующей социальной политикой увеличилось. Особенно много таких работников оказалось на ИХЗ (30%) и РХЗ (28%). В основном это рабочие. Количество «полностью довольных» наоборот сократилось. В комментариях, которые респонденты оставляли к вопросу, ими указывались причины такого недовольства. Например, проведение специальной аттестации рабочих мест, отсутствие возможности в течение нескольких лет поднять индивидуальную стимулирующую надбавку, проблемы с поставкой необходимого оборудования, инвентаря и так далее.

В ходе анализа отмечено, что умеренно-довольное отношение к социальной политике, действующей на комбинате, побуждает работников предпринимать попытки внести в нее изменения (рис. 9).

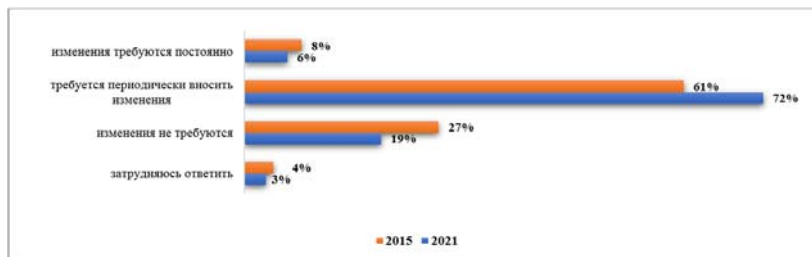


Рис. 9. Желание работников ГХК внести изменения в социальную политику предприятия, 2015, 2021 годы
(в % от общего числа респондентов)

По итогам соцопроса 2015 года работников, желающих изменить социальную политику, оказалось 61%. Среди них преобладали рабочие мужчины основных производств (РЗ, РХЗ, ИХЗ) со средним техническим и высшим образованием в возрасте от 35 до 55 лет. Около 27% респондентов наоборот отметили, что действующая социальная политика не требует изменений. Это в основном женщины, работающие в комбинатоуправлении не более 5 лет. В 2021 году число желающих «периодически» внести изменения в социальную политику увеличилось до 72%. Число респондентов, считающих, что социальная политика не требует изменений, сократилось.

Анализ представлений работников о социальной безопасности ГХК в период модернизации предприятия проведен с использованием индикаторов социальной политики. Индикатор анализировался исходя из «важности», страха работника его потерять и его «реализуемости» в социальной среде предприятия. Для определения «важности» и «боюсь потерять» использовалась двухмерная шкала оценки, а именно «скорее согласен» и «скорее не согласен». Реализуемость измерялась по пятибалльной шкале от 1 до 5, где: «низкий» уровень (0–1 балл), уровень «ниже среднего» (1–2 балла), «средний» уровень (2–3 балла), уровень «выше среднего» (3–4 балла), «высокий» уровень (4–5 баллов). Выводы опираются

на результаты описательной статистики, корреляционного, факторного и кластерного анализов.

Вещественно-энергетический уровень социальной безопасности

На данном уровне меры социальной политики направлены на минимизацию негативных последствий социальных рисков, влияющих на удовлетворение повседневных потребностей работников. Результаты описательной статистики индикаторов данного уровня представлены в таблице (табл. 20).

Индикатор *«материальное вознаграждение работника»* в период модернизации предприятия посчитали «важным» в среднем 92% респондентов, «боятся потерять» около 97% работников. По результатам исследования 2015 года данный индикатор, как «наиболее важный», чаще выбирали мужчины работники ИХЗ в возрасте до 55 лет. «Скорее не важным» он оказался для женщин специалистов в возрасте старше 55 лет, работающих в комбинатоправлении. Его «боятся потерять» в большей степени рабочие независимо от пола, возраста, места работы и стажа. Реализуется материальное вознаграждение на «низком» уровне (0,21 балла). Хотя, по мнению респондентов, традиционно за работу в условиях атомного предприятия должны платить лучше, чем в других отраслях экономики. Существенные нарекания с их стороны вызвала система присвоения грейдов и ИСН (индивидуальной стимулирующей надбавки). Так работники ИХЗ отметили, что, даже выполняя важные и срочные работы, из-за разницы в оплате труда подгорных и наземных производств они никогда не смогут получать больше, чем работники РЗ и РХЗ. Премия за достижения не может покрыть эту разницу, так как она выплачивается не регулярно. Разница в оплате труда заставляет работников ИХЗ задуматься о смене места работы. Уйти с ГХК они не готовы, но готовы поменять работу внутри подразделений комбината (перейти на РЗ/РХЗ или на более оплачиваемую должность). Большой процент желающих сменить работу наблюдается среди молодых работников (до 35 лет). В исследовании 2021 года вопрос о смене работы по причине неудовлетворенности заработной платой проработан подробнее. Для 41% респондентов независимо от подразделения данный показатель

Таблица 20

Оценка работниками индикаторов социальной политики на вещественно-энергетическом уровне
 социальной безопасности в период модернизации ГХК, 2015, 2021 годы
 (в % от общего числа респондентов)

| Индикаторы социальной политики вещественно-энергетического уровня | Описательная статистика | | | | | |
|--|-------------------------|---------|--|---------|---|---------|
| | Важный индикатор (%) | | Индикатор, который боюсь потерять (%) | | Реализуемый индикатор (средний балл) | |
| | 2015 г. | 2021 г. | 2015 г. | 2021 г. | 2015 г. | 2021 г. |
| Материальное вознаграждение | 93 | 91 | 96 | 98 | 0,25 | 0,17 |
| Социальный пакет | 89 | 93 | 83 | 91 | 3,9 | 3,78 |
| Техника безопасности | 78 | 79 | 83 | 81 | 4,59 | 4,65 |
| Качественные условия труда | 86 | 84 | 88 | 94 | 1,63 | 1,86 |
| Соблюдение баланса между рабочим и личным временем | 75 | 78 | 79 | 86 | 1,34 | 1,27 |
| Контроль экологической обстановки на про- изводстве и в зоне проживания работника | 75 | 77 | 71 | 69 | 1,94 | 2,35 |
| Организация заводского питания, транспорта, здравоохранения | 76 | 77 | 75 | 81 | 3,52 | 3,44 |
| Санитарно-гигиенические условия труда | 71 | 68 | 64 | 69 | 3,5 | 3,37 |
| Жилищно-бытовые условия работника | 83 | 81 | 84 | 89 | 0,7 | 0,89 |
| Корпоративный досуг (спортивные праздники, мероприятия) | 71 | 69 | 62 | 68 | 4,0 | 4,3 |

стал главным мотивационным фактором смены работы. Вместе с тем, только 27% высказались о своем желании в ближайшие три года сменить работу из-за низкой заработной платы на ГХК. Из них 12% хотят увеличить свой доход, перейдя на другую должность в пределах своего подразделения, 11% хотят перейти в другое подразделение. Только 4% респондентов отметили, что подумывают уволиться с комбината. Чаще всего уход с предприятия связан с переездом работника в другой город. Такой низкий процент желающих уволиться с ГХК можно объяснить особенностью рынка труда в городе Железногорске. При наличии двух крупных предприятий, таких как ФГУП «ГХК» (атомное предприятие) и АО «ИСС» (космическое предприятие), в отношении трудоустройства Железногорск можно назвать моногородом. Не все специальности, востребованные на ГХК, в полной мере могут быть востребованными на ИСС. Поэтому для персонала комбината в черте города нет альтернативы для смены работы. Переходить в муниципальные предприятия работники не согласны, так как заработная плата муниципалов в разы ниже, чем зарплата рядового работника комбината.

Индикатор *«социальный пакет предприятия»* в среднем считают «важным» для себя 91% респондентов, «боятся его потерять» 87%. Согласно результатам исследования 2015 года «наиболее важен» социальный пакет для женщин рабочих в возрасте от 35 лет и старше, работающих на основных производствах. Его важность они объясняют тем, что соцпакет включает льготы и компенсации, которые положены персоналу в связи со спецификой работы. Причем атомщики пользовались данными льготами и компенсациями всегда. Менее заинтересованными в соцпакете оказались молодые специалисты мужчины, работающие в комбинатоправлении менее 5 лет.

Отметим, что изменения, которые происходили с социальным пакетом в период модернизации, не оказали существенного влияния на мнение работников по его реализации. В основном «боятся потерять» социальный пакет мужчины рабочие основных производств со средним и средним техническим образованием в возрасте 35-55 лет. Меньше всего «боятся потерять» данный индикатор женщины с высшим образованием, работающие специалистами в комбинатоправлении. В среднем работники предприятия оценивают

реализацию индикатора «социальный пакет» на уровне «выше среднего» (3,84 балла). Исследование 2015 года показало, что женщины специалисты КУ со средним и средним техническим образованием оценивают реализацию данного индикатора на «высоком уровне». В комментариях, которые оставляли респонденты во время исследования 2021 года, они наиболее часто упоминали о возникающих сложностях при переходе на карточную систему организации лечебно-профилактического питания, таких как введение временного ограничения реализации ЛПП (сразу после смены), уменьшение разнообразия блюд и пересмотр их калорийности.

В условиях процесса модернизации атомного производства индикатор «*техника безопасности*» как «важный» оценивают в среднем 79% респондентов, «боятся его потерять» около 82%. Согласно исследованию 2015 года «скорее важен» индикатор для мужчин основных производств (РЗ, РХЗ, ИХЗ) в возрасте от 35 лет и старше, имеющих высшее образование. Они же в большинстве и боятся его потерять. «Менее важен» индикатор «техника безопасности» для женщин комбинатоуправления. Реализуется данный индикатор на ГХК, по мнению работников, в среднем на «высоком» уровне (4,62 балла). Респонденты отмечают, что правила техники безопасности формировались на протяжении всего периода существования комбината. Они имеют тесную взаимосвязь с научной организацией труда, с Производственной системой Росатома, подкреплены нормативной документацией и регламентами. На предприятии выработаны четкие инструкции по ТБ, которые знает и придерживается каждый работник действующих производств. В их основе лежит понимание персоналом технологических задач и необходимость использования только качественного оборудования для выполнения краткосрочных и долгосрочных производственных поручений, соблюдение экологического контроля производственной среды.

Индикатор «*качественные условия труда*» оказался важным в среднем для 85% респондентов, «боятся потерять» 91% опрошенных. Исследование 2015 года показало, что наиболее важен данный индикатор для мужчин до 55 лет, имеющих высшее образование и работающих на РЗ и РХЗ. Причем они также больше других боятся

его потерять. Менее заинтересованными в индикаторе «качественные условия труда» оказались женщины, работающие в комбинатоуправлении. Они, а также сотрудницы ИХЗ, меньше всех боятся потерять его. Данная особенность объясняется тем, что созданные на ИХЗ и КУ производственные условия намного лучше, чем на РЗ и РХЗ. Согласно исследованию 2021 года страх потери данного индикатора среди работников комбината вырос. Такой рост участ­ники связали с отходом в период модернизации от традиции снабжения работников комбината только качественными инструментами для выполнения технологических операций и разрешением пользоваться менее качественными аналогами. Респонденты оценили реализацию данного индикатора в социальной среде предприятия на уровне «ниже среднего» (1,74 балла). В комментариях, которые оставляли участники исследования 2015 года, пре­валирует идея о том, что «работник комбината не обеспечен всем необходимым оборудованием и инструментами, у него отсутствуют условия для качественного выполнения работы». Под «не обеспечен необходимым оборудованием и инструментами» респонденты понимали преобладание в цехах устаревшего оборудования, механизмов, агрегатов и инструментов, задержку поставок расходного материала, оснастки, спецодежды, их низкое качество. Проблема, связанная с наличием устаревшего оборудования, в большей степени волновала работников РЗ и РХЗ. На ИХЗ данная проблема стояла менее остро из-за строительства новых производств. Ведь для них использовалось самое современное оборудование. Под «отсутствием условий для качественного выполнения работы» респонденты понимали наличие устаревшей офисной мебели, станков, компьютеров, оргтехники, нехватку канцелярии, вычислительных приборов и лицензионных компьютерных программ. Вновь данная проблема в 2015 году в большей степени волновала работников РЗ и РХЗ, чем ИХЗ и КУ. Небольшие положительные сдвиги по реализации данного индикатора продемонстрировало исследование 2021 года. Около 18% респондентов отметило, на РЗ и РХЗ начата замена устаревшего оборудования, сократились сроки закупки требуемых материалов, появилась новая мебель, улучшился компьютерный парк. Однако, по их мнению, появились новые сложности,

связанные с задержкой в отладке оборудования при запуске новых производств. Это усилило у них страх потери индикатора.

Индикатор *«соблюдение баланса между рабочим и личным временем работника»* в среднем считают «важным» для себя 77% опрошенных респондентов, «боятся потерять» 83% работников. Согласно исследованию 2015 года «наиболее важен» баланс рабочего времени для мужчин основных производств. «Боятся потерять» его работники обоих полов в возрасте от 35 до 55 лет, имеющие высшее и среднее техническое образование со стажем работы на предприятии от 5 до 20 лет. Боятся потерять данный индикатор все сотрудники. Причем в 2021 году страх потери увеличился до 86%. Сложности с реализацией индикатора респонденты отмечали в ходе обоих исследований. Поэтому его уровень в период модернизации предприятия они оценили «ниже среднего» (1,3 балла). Только около 39% опрошенных работников отметили, что на ГХК хорошо соблюдается баланс между рабочим и личным временем. Для 61% работников характерно наличие дисбаланса в этом вопросе. Его появление персонал объясняет следующими причинами: недоукомплектованность подразделений рабочими кадрами, наличие сложных производственных задач, изменения графиков производственной деятельности. Около 65% женщин ИХЗ к перечисленным причинам добавили удаленность завода от города и отсутствие возможности уехать с его территории в экстренных ситуациях личного характера. Для работников третьего цеха ИХЗ данный дисбаланс связан с производственным графиком (4 рабочих дня и 1 выходной). Данным графиком недовольны 70% работников цеха.

Индикатор социальной политики *«контроль экологической обстановки на производстве и в зоне проживания работника»* оказался в период модернизации комбината «важен» в среднем для 76% опрошенных работников, «боятся потерять» его до 70% респондентов. В 2015 году индикатор как «наиболее важный» оценили женщины специалисты основных подразделений в возрасте от 35 лет и старше, имеющие высшее образование. «Наименее важен» он для молодых мужчин, работающих в комбинатоправлении менее 5 лет и имеющих среднее и среднее техническое образо-

вание. Сильнее других сотрудников «боятся потерять» данный индикатор рабочие независимо от пола, места и стажа работы. Реализацию в социальной среде данного индикатора персонал ГХК оценивает на «среднем» уровне (2,14 балла). Такую оценку реализация получила по причине недостаточной информированности коллектива о мерах, проводимых по контролю за экологической обстановкой. Экологическая безопасность в зоне проживания работников, то есть в городе Железногорске, интересовала весь персонал предприятия независимо от пола, возраста и занимаемой должности (практически 100% интерес). Исследование, проведенное в 2021 году, показало повышение информированности работников в экологическом вопросе.

Индикатор *«организация заводского питания, транспорта, здравоохранения»*, по мнению участников исследования, традиционен для социальной среды комбината. В период модернизации предприятия он оказался «важен» для 76% опрошенных респондентов, его «боятся потерять» в среднем 78%. В 2015 году индикатор оказался «наиболее важен» для рабочих мужчин основных производств (РЗ, РХЗ, ИХЗ). Они же больше других боялись его потерять. «Наименее важен» данный индикатор для женщин специалистов комбинатоуправления. В свою очередь они также меньше мужчин боятся его потерять. Реализация индикатора оценивается работниками комбината на уровне «выше среднего» (3,48 балла). К причинам, негативно влияющим на его реализацию, респонденты отнесли переполненность электричек, скудность рациона в столовых, низкое качество приготовления блюд, формальный подход к проведению периодических медосмотров, отсутствие транспортного сообщения между производством и городом в течение всего рабочего дня, сложности с внедрением карточной системы при организации лечебно-профилактического питания. К 2021 году все перечисленные сложности стали менее заметны. Среди плюсов респонденты отметили наличие централизованной доставки персонала к месту работы (вовремя и с соблюдением графика) и современной санаторно-курортной базы, закрепление цеховых врачей за подразделениями.

Индикатор *«санитарно-гигиенические условия труда»* оказался «важен» в среднем для 70% респондентов, принявших участие в

исследованиях. Согласно опросу 2015 года «наиболее важен» индикатор для женщин рабочих старше 35 лет, работающих на основных производствах. Наименьшее внимание ему уделяют мужчины рабочие комбинатоправления. «Боятся потерять» индикатор в среднем 67% опрошенных респондентов. В 2015 году среди них преобладали женщины основных производств. Реализация индикатора в социальной среде ГХК оценивается работниками предприятия на уровне «выше среднего» (3,43 балла). Респонденты отмечают, что санитарно-гигиенические условия труда соблюдались на комбинате всегда. Однако по результатам исследования 2015 года работники ИХЗ высказали наибольшее количество претензии по их реализации. В основном они были недовольны строительными работами, проходящими на территории подразделения («сплошная пыль, грязь»). Работники РЗ жаловались на отсутствие должного ремонта внутри производственных помещений. В 2021 году претензии к санитарно-гигиеническим условиям труда возникли у персонала РХЗ, на территории которого в период с 2015 по 2019 год также велись строительные работы. Лучше всех данные условия труда оценили работники КУ. Их оценка колебалась от «выше среднего» до «высокого» уровня. В комментариях респонденты комбината перечислили, соблюдение каких санитарно-гигиенических условий труда важно для них. Это тщательная уборка производственных помещений и кабинетов, наличие в них современного ремонта, исправность оборудования, станков, достаточный уровень освещенности, низкий уровень шума, отсутствие вредных частиц, запыленности, обеспеченность мест общего пользования гигиеническими средствами и так далее.

Индикатор «жилищно-бытовые условия труда работника» как «важный» выделяют 82% респондентов, «боятся потерять» в среднем 87% участников социологических исследований. Причем среди тех, кто считает индикатор «важным», и тех, кто «боится его потерять», преобладает молодежь в возрасте до 35 лет. Работников более старшего возраста жилищные вопросы волнуют меньше в силу обеспеченности жильем. Несмотря на это, респонденты отметили, что в данный период индикатор реализуется в социальной среде комбината на «низком» уровне (0,79 баллов). Главная при-

чина, по мнению персонала предприятия, кроется в том, что на сегодняшний день необходимость обеспечивать своих работников достойным жильем исключена из коллективного договора комбината. Принятые жилищные программы не доступны рядовому работнику. Они ориентируются на персонал, относящийся к разряду критических специальностей или приглашенный на работу из других городов. В этом вопросе ГХК значительно проигрывает другому крупному предприятию Железнодорожска – АО «ИСС». На ИСС жилищные программы носят более массовый характер, предприятие ведет активное жилищное строительство в городе. Поэтому у работников систематически появляется желание вновь вернуть меры по обеспечению персонала жильем в коллективный договор предприятия, а жилищные программы сделать более доступными для максимального количества работников.

Индикатор *«корпоративный досуг (спортивные праздники, мероприятия)»* оказался «важен» в период модернизации комбината в среднем для 70% респондентов, «боятся потерять» его 65%. Реализуется, по мнению респондентов, данный индикатор в социальной среде на «высоком уровне» (4,15 балла). Согласно исследованию 2015 года наиболее заинтересованными в реализации корпоративного досуга оказались женщины в возрасте до 55 лет, работающие специалистами на РЗ и в КУ. Они же больше, чем мужчины, боялись потерять данный индикатор. Около 78% из них было важно, чтобы комбинат заботился об организации праздников и мероприятий для своих работников. Мужчины оказались менее заинтересованными в данном индикаторе (64%). В основном их привлекали спортивные мероприятия и мероприятия по чествованию заслуг работников. В 2021 году результаты оказались схожими.

Функционально-организационный уровень социальной безопасности

На данном уровне социальной безопасности меры социальной политики направлены на минимизацию негативных последствий социальных рисков, приводящих к падению социальной стабильности предприятия в глазах работника (табл. 21).

Таблица 21

Оценка работниками индикаторов социальной политики на функционально-организационном уровне социальной безопасности в период модернизации ГХК, 2015, 2021 годы (в % от общего числа респондентов)

| Индикаторы социальной политики функционально-организационного уровня | Описательная статистика | | | | | |
|---|-------------------------|---------|--|---------|---|---------|
| | Важный индикатор (%) | | Индикатор, который боюсь потерять (%) | | Реализуемый индикатор (средний балл) | |
| | 2015 г. | 2021 г. | 2015 г. | 2021 г. | 2015 г. | 2021 г. |
| Взаимоотношения с коллегами | 88 | 90 | 81 | 84 | 4,9 | 4,87 |
| Взаимоотношения с непосредственными руководителями | 87 | 85 | 84 | 86 | 4,45 | 4,56 |
| Взаимоотношения с топ-менеджерами и руководством | 75 | 78 | 65 | 69 | 1,42 | 1,38 |
| Обмен мнениями по производственным вопросам (первичный, вторичный, основной коллектив) | 72 | 69 | 66 | 68 | 3,28 | 3,14 |
| Информированность работника о перспективах предприятия | 68 | 70 | 79 | 84 | 1,43 | 1,84 |
| Ощущение уверенности работника в завтрашнем дне | 80 | 83 | 89 | 94 | 1,83 | 1,95 |
| Признание трудовых заслуг работника | 83 | 86 | 87 | 95 | 1,59 | 2,12 |
| Наличие возможности карьерного роста работника | 65 | 68 | 86 | 93 | 1,45 | 1,38 |

Негативные последствия могут быть снижены только, когда у работников удовлетворены социальные потребности (в дружбе, уважении, одобрении, признании).

В период модернизации комбината индикатор *«взаимоотношения с коллегами»* как «важный» оценили в среднем 89% работников, «боятся потерять» его порядка 83% опрошенных респондентов. Реализуемость индикатора находится на «высоком» уровне (4,86 балла). В тесной связи с ним необходимо рассмотреть индикатор социальной политики *«взаимоотношения с непосредственными руководителями»*. Ведь они оба составляют основу социального взаимодействия работника в рамках первичного коллектива. Около 86% участников социологических исследований оценили индикатор *«взаимоотношения с непосредственными руководителями»* как «важный». «Боятся его потерять» 85% респондентов, а реализуется он, по их мнению, также на «высоком» уровне (4,5 балла). Благодаря комментариям, которые оставили участники социологического исследования 2015 года, удалось определить, что работники комбината в 86% случаев дорожат своими коллективами, воспринимают их, как единый организм. Больше всего их радует сложившийся в коллективах психологический климат. Своих коллег данные респонденты характеризовали как интересных, коммуникабельных, грамотных, добросовестных, ответственных, высококвалифицированных специалистов, готовых оказать в трудной ситуации взаимопомощь, взаимовыручку, поддержку. Взаимоотношения со своими непосредственными руководителями эти же работники оценивают, как благоприятные, комфортные. По их мнению, непосредственные руководители известны персоналу (практически 100% известность), доступны для общения в любое время в рамках производственного процесса. В исследовании 2015 года только 16% мужчин рабочих ИХЗ не высказали сильной заинтересованности в установлении благоприятных взаимоотношений внутри первичных производственных коллективов. Результаты, полученные в 2021 году, в основном подтвердили выводы предыдущего исследования.

Индикатор *«взаимоотношения с топ-менеджерами и руководством»* работники ГХК оценили для себя, как «менее важный»,

чем взаимоотношения с коллегами и непосредственными руководителями. Как «важный» его выделяют в среднем 76% участников соцопросов. По результатам исследования 2015 года «наиболее важен» данный индикатор для всех специалистов предприятия с высшим и средним техническим образованием старше 35 лет. Зависимости от подразделения и пола не выявлено. «Боятся его потерять» в среднем 67% респондентов. Среди них преобладают специалисты. Меньше всего индикатором дорожат рабочие ИХЗ и РХЗ. Его реализация в социальной среде предприятия в период модернизации, по мнению участников опросов, протекает на уровне «ниже среднего» (1,4 балла). Так работники считают, что раньше контакты с руководством им были более доступны, чем сейчас. Исследование 2015 года выявило причины такой низкой оценки. Кратко перечислим их: общение происходит не часто, с отрывом от рабочего места, в большинстве случаев носит формальный характер, в основе нередко лежит монолог руководителя, многие вопросы остаются без ответа. В комментариях участники исследования высказали ряд пожеланий по организации взаимоотношений между ними и руководством. Взаимоотношения должны стать доступнее и проходить в формате конструктивного диалога, приносящего обоюдную пользу всем сторонам. Особенно остро вопрос взаимоотношения с руководством стоял в рабочей среде комбината. Исследование, проведенное в 2021 году, подтвердило результаты, полученные в 2015 году.

Индикатор «*обмен мнениями по производственным вопросам (первичный, вторичный, основной коллектив)*» посчитали «важным» в среднем 71% респондентов. Страх работника потерять данный индикатор и уровень его реализации зависят от типа коллектива (первичный, вторичный, основной). Выше он в первичных коллективах. В связи с этим в период модернизации комбината «боязнь потерять» колеблется в средней в районе 67%, а уровень реализации оценивается работниками на уровне «выше среднего» (3,21 балл). Закрытость комбината наложила отпечаток на реализацию данного индикатора. Длительное время из-за соблюдения режима секретности на ГХК вертикальный обмен мнениями по производственным вопросам был доступен только определенному

кругу лиц. Остальным работникам разрешалось обсуждать производственные вопросы только внутри первичного коллектива. Исследование 2015 года показало, что в коллективах РЗ, РХЗ и в КУ обмен мнениями между работниками происходил чаще, чем в коллективах ИХЗ. Данные особенности респонденты объяснили тем, что в 2015 году часть первичных коллективов ИХЗ находились в стадии формирования (например, коллективы «сухого» хранения). Исследование 2021 года показало, что на ИХЗ произошли положительные сдвиги в этом вопросе. Теперь обмен мнениями стал доступен в рамках первичных коллективов всем работникам, в рамках вторичных коллективов каждому третьему. На уровне основных коллективов обмен мнениями происходит в рамках производственных собраний. Данное взаимодействие будет рассмотрено ниже.

В период модернизации ГХК индикатор социальной политики *«информированность работника о перспективах предприятия»* в среднем считали «важным» 69% респондентов. Среди них, согласно исследованию 2015 года, преобладали женщины специалисты комбинатууправления в возрасте до 55 лет. Менее заинтересованными в данном индикаторе оказались мужчины основных производств, занимающие рабочие должности. В среднем по комбинату боялись не узнать о перспективах предприятия около 82% работников. Среди них женщин, работающих в комбинатууправлении, вновь оказалось большинство. Респонденты также отметили, что реализуется информационная политика в социальной среде комбината на уровне «ниже среднего» (1,63 балла). По итогам социологического исследования 2015 года удалось выявить зависимость внутрикорпоративных источников получения информации от должностной иерархии работников предприятия. Специалисты к своим основным источникам получения информации отнесли корпоративную газету «Вестник ГХК» (91%), общение с коллегами (76%), производственные совещания/планерки (62%) и внутренний сайт (57%). Основными источниками информации для рабочих стали газета «Вестник ГХК» (89%), общение с коллегами (68%) и информационные стенды в подразделениях (36%). Рабочие при этом отметили, что они самая слабо информированная категория работников предприятия. Только 39% из них имеют возможность своевременно получать актуальную информацию об изменениях,

ожидающих их подразделения и комбинат в целом. Исследование 2021 года вновь подтвердило существование проблем в сфере информационной политики. Около 40% опрошенных респондентов отметили периодические сбои в «каскадной» системе передачи информации от высшего управленческого звена до исполнителей (частичная потеря, неточность, искажение), замалчивание острых тем, отсутствие конструктивной критики на страницах корпоративных СМИ. Значительных изменений в источниках получения информации в 2021 году не произошло. Наиболее востребованными источниками вновь оказались общение с коллегами и корпоративная газета «Вестник ГХК». Рабочие опять оценили себя самой слабо информированной категорией.

Индикатор *«ощущение уверенности работника в завтрашнем дне»* в период модернизации оказался «важен» в среднем для 82% опрошенных респондентов. В 2015 году среди них преобладали мужчины рабочие основных производств до 55 лет, имеющие высшее образование. Согласно результатам двух соцопросов индикатор «бояться потерять» в среднем 92% работников комбината. Среди них преобладают мужчины до 35 лет, имеющие высшее и среднее техническое образование и работающие на должности специалиста в различных подразделениях предприятия. Сам же уровень реализации индикатора на ГХК респонденты оценили на уровне «ниже среднего» (1,89 балла). Многие отметили, что уровень реализации сильно подвержен влиянию внешней рискогенной среды. Согласно исследованию 2015 года молодежь до 35 лет чаще других участников отмечала в своих комментариях, что именно «уверенность работника в завтрашнем дне» стала главной причиной их трудоустройства на ГХК. Исследование 2021 года показало уменьшение таких комментариев. Только 56% опрошенных респондентов в 2021 году выразили уверенность, что предприятие сможет обеспечить их работой как минимум на 3 года вперед, около 33% увеличили данный срок до 10 лет и только 11% опрошенных отметили, что планируют проработать на комбинате более 10 лет. В сравнении с 2015 годом намечилось сужение горизонта планирования работников, когда свыше 50% участников рассчитывали проработать на ГХК максимальное длительное время (более 10 лет). Данная тенденция, по нашему мнению, связана с несколькими причинами: политикой оптимизации и сокращения численно-

сти персонала, выводом вспомогательных подразделений в дочерние зависимые общества, размытостью представлений у персонала относительно долгосрочных целей и задач предприятия, сложностями с внедрением новых производств.

Индикатор социальной политики *«признание трудовых заслуг работника»* считают «важным» в среднем 85% работников, а «боятся потерять» 91%. Среди тех, кто считает его «важным» и в 2015, и в 2021 годах преобладали молодые мужчины основных производств. В 2015 году индикатор «боялись потерять» чаще работники РЗ, РХЗ и ИХЗ в возрасте до 35 лет, имеющие высшее образование. В 2021 году в эту категорию вошли все работники основных производств независимо от занимаемой должности и возраста. Согласно ответам респондентов, реализуется индикатор «признание трудовых заслуг работника» в период модернизации в социальной среде комбината в среднем на уровне «ниже среднего» (1,85 балла). Респонденты, принявшие участие в соцопросе 2015 года, отмечали, что в сравнении с другими историческими периодами сейчас статус простого работника на комбинате значительно упал. Больше всего это волнует молодежь до 35 лет (92%) и работников заводов (РЗ – 89%, РХЗ – 93%, ИХЗ – 91%). Результаты 2021 года показали, что ценность простого работника удалось незначительно повысить благодаря внедрению ряда мер в социальную политику предприятия. Среди них выбор лучшего работника месяца в рамках подразделения и всего комбината, организация чествований за заслуги в рамках дней информирования, публичное поощрение за производственные заслуги и так далее. Однако, по мнению респондентов, на комбинате до сих пор остается много проблем с реализацией данного индикатора.

Индикатор *«наличие возможности карьерного роста работника»* отмечают «важным» в среднем 67% респондентов, «боятся его потерять» 90%. Реализуется он в социальной среде в период модернизации предприятия на уровне «ниже среднего» (1,41 балла). Исследование, проведенное в 2015 году, показало, что «наиболее важен» данный индикатор для мужчин до 55 лет, имеющих высшее и среднее техническое образование и проработавших на предприятии до 20 лет. Они же больше других боялись потерять данный индикатор. Также около 70% из них по итогам исследования оказались недовольны тем, как индикатор реализуется в социальной среде комбината. Исследование, проведенное в 2021 году,

показало увеличение числа недовольных. Авторами выделяются возможные причины таких неудовлетворительных оценок. Среди них проводимая политика оптимизации численности персонала, увеличение нагрузки на оставшихся работников, нехватка специалистов, обладающих необходимыми навыками для занятия вакантных должностей, количественный дисбаланс в системе руководители-работники и «раздутие штата управленцев», непрофессионализм представителей руководства, конкуренция за рабочие места с приглашенными иногородними специалистами.

Информационный уровень социальной безопасности

На данном уровне социальной безопасности меры социальной политики направлены на минимизацию негативных последствий социальных рисков, влияющих на участие персонала в управлении производством, на их профессиональный рост и творческую инициативу. Негативные последствия рисков могут быть снижены только, когда у работников удовлетворены потребности в управлении производством, в профессиональном росте и творческой инициативе. Результаты представлены в таблице (табл. 22).

Таблица 22

Оценка работниками индикаторов социальной политики
на информационном уровне социальной безопасности в период
модернизации ГХК, 2015, 2021 годы
(в % от общего числа респондентов)

| Индикаторы социальной политики информационного уровня | Описательная статистика | | | | | |
|---|----------------------------|---------|--|---------|---|---------|
| | Важный индикатор (%) | | Индикатор, который боюсь потерять (%) | | Реализуемый индикатор (средний балл) | |
| | 2015 г. | 2021 г. | 2015 г. | 2021 г. | 2015 г. | 2021 г. |
| Наличие возможности профессионального роста работника | 79 | 77 | 82 | 78 | 3,5 | 3,79 |
| Проявление работником творческой инициативы | 72 | 68 | 65 | 69 | 3,6 | 3,76 |
| Включение работника в управление производством | 61 | 64 | 78 | 75 | 1,56 | 1,74 |

Индикатор *«наличие возможности профессионального роста работника»* считают «важным» в среднем 78% респондентов, «боятся потерять» около 80%. Исследования 2015, 2021 годов показали, что «наиболее важен» данный индикатор для специалистов в возрасте до 35 лет, имеющих высшее и среднее техническое образование. Персонал старшего возраста (от 35 лет и старше) отметил, что меньше молодых коллег заинтересован в повышении квалификации в силу достаточного профессионального опыта. Однако он готов профессионально расти, если того требуют должностные обязанности. Реализуется индикатор в социальной среде комбината согласно двум соцопросам на уровне «выше среднего» (3,64 балла). Как отмечают участники исследования, профессиональный рост с отрывом или без отрыва от производства является традиционным элементом социальной политики предприятия.

Индикатор *«проявление работником творческой инициативы»* в период модернизации комбината посчитали «важным» в среднем 70% работников. В 2015 году наиболее заинтересованными в нем оказались мужчины РЗ, РХЗ и ИХЗ в возрасте 35-55 лет, имеющие высшее или среднее техническое образование. «Боятся потерять» его по итогам двух опросов около 67% специалистов. Преобладающая аудитория – мужчины независимо от возраста, образования и стажа. Реализуется индикатор в социальной среде предприятия на уровне «выше среднего» (3,68 балла). Комментарии, которые давали респонденты в ходе социологических исследований, позволили сформулировать цель творческой инициативы. Кратко она звучит так: «Творческое изменение производственного процесса для уменьшения производственных и финансовых затрат». Участники опросов также отметили, что для проявления работниками творческой инициативы на ГХК всегда создавались хорошие условия. Период модернизации не исключение. Во-первых, активное строительство новых производств стимулирует поиск оптимальных технологических решений, проработку возможных альтернатив функционирования того или иного оборудования. Во-вторых, творческие инициативы поддерживаются руководством, как в моральном, так и в материальном плане. Наибольшая творческая ак-

тивность присуща работникам РХЗ и ИХЗ. В ее реализации задействован каждый второй работник данных подразделений: одни изобретают, другие апробируют, третьи внедряют.

В период модернизации комбината индикатор социальной политики «*включение работника в управление производством*» оказался «важным» в среднем для 63% опрошенных респондентов. «Боятся потерять» индикатор 77% работников. Реализуется он в социальной среде предприятия на уровне «ниже среднего» (1,65 балла). Исследование, проведенное в 2015 году, показало зависимость включенности работника в управление производством от занимаемой им должности. Так специалисты комбинатууправления отметили, что они чаще привлекаются к производственным собраниям, чем рабочие предприятия. Исследование 2021 года показало схожие результаты.

Таким образом, опираясь на метод описательной статистики, сделан вывод о том, что все индикаторы социальной политики в той или иной степени «важны» для работников ГХК. Они также боятся их потерять. Причем отдельные индикаторы персонал боится потерять даже больше, чем они для него значат. По реализации индикаторов в социальной среде предприятия мнение работников расходится. Уровень реализации индикаторов варьируется от «низкого» (0–1 балл) до «высокого» (4–5 баллов). Также удалось выявить, что традиции социальной безопасности, сложившиеся на ГХК на протяжении всего периода его существования, влияют на представления работников. То есть исторический опыт реализации индикаторов социальной политики позволяет персоналу комбината оценивать их текущий уровень реализации. Кроме этого, рискогенная среда, в которой находится предприятие, также накладывает отпечаток на представления работников. Моногород, ограниченность рынка труда и отсутствие достойных альтернатив смены работы в черте Железногорска побуждает их предъявлять руководству комбината повышенные требования по защите индикаторов социальной политики. Ведь их основу составляют потребности работников, которые они хотят удовлетворить с помощью существующих на комбинате условий труда.

Проведенный корреляционный анализ показал, что все индикаторы социальной политики прямо пропорционально зависимы друг

от друга. То есть, находясь в социальной среде предприятия, они постоянно оказывают друг на друга определенное влияние. Снижение уровня реализации хотя бы одного из них негативно сказывается на других.

Отметим, что между отдельными индикаторами социальной безопасности выявлены значимые взаимосвязи ($p < 0,05$) и взаимосвязи на уровне тенденции ($p < 0,01$).

Сила корреляционной связи между индикаторами представлена в табл. 23.

Таблица 23

Сила корреляционной связи между индикаторами
социальной политики, 2021 год

| Сила корреляционной связи | Корреляционные пары |
|--|--|
| Средняя корреляционная связь ($0,5 < r < 0,69$) | контроль экологической обстановки на производстве и в зоне проживания работника-информированность работника о перспективах предприятия (0,52) взаимоотношения с топ-менеджерами и руководством – включение работника в управление производством (0,56) |
| Умеренная корреляционная связь ($0,3 < r < 0,49$) | техника безопасности-контроль экологической обстановки на производстве и в зоне проживания работника (0,49) информированность работника о перспективах предприятия – ощущение уверенности в завтрашнем дне (0,48) соблюдение баланса между рабочим и личным временем – признание трудовых заслуг работника (0,42) взаимоотношения с непосредственным начальником – обмен мнениями по производственным вопросам (0,34) |
| Слабая корреляционная связь ($0,2 < r < 0,29$) | материальное вознаграждение-соблюдение баланса между рабочим и личным временем (0,29) социальный пакет-организация заводского питания, транспорта, здравоохранения (0,28) социальный пакет-включение работника в управление производством (0,2) |
| Очень слабая корреляционная связь ($r < 0,19$) | наблюдается между всеми индикаторами социальной политики |

Значимые взаимосвязи прослеживаются между:

- качественными условиями труда и техникой безопасности / проявлением работником творческой инициативы / профессиональным ростом работника;
- ощущением уверенности в завтрашнем дне и взаимоотношениями с коллегами / взаимоотношениями с топ-менеджерами и руководством / материальным вознаграждением;
- материальным вознаграждением и карьерным ростом/ признанием трудовых заслуг / ощущением уверенности в завтрашнем дне;
- признанием трудовых заслуг и материальным вознаграждением / карьерным ростом / проявлением творческой инициативы/ корпоративным досугом;
- жилищно-бытовыми условиями работника и социальным пакетом;
- проявлением работником творческой инициативы и обменом мнениями по производственным вопросам.

Корреляционные пары со взаимосвязью на уровне тенденции рассмотрены подробнее.

Пара «социальный пакет-включение работника в управление производством» (0,2): любые изменения социального пакета возможны только при совместном решении всех работников предприятия. Такое решение принимается в рамках коллективного договора.

Пара «социальный пакет-организация заводского питания, транспорта, здравоохранения» (0,28): социальный пакет является гарантом сохранения всех элементов, входящих в систему заводского питания, транспорта, здравоохранения. Их пересмотр возможен только в рамках изменения коллективного договора и с согласия всех работников.

Пара «материальное вознаграждение-соблюдение баланса между рабочим и личным временем» (0,29): чем чаще работник комбината испытывает дисбаланс между рабочим и личным временем, тем больше материального вознаграждения он ждет от руководства за такие неудобства. Ведь выходы на работу во внерабочее или в выходное время иницирует именно оно.

Пара «взаимоотношения с непосредственным начальником-обмен мнениями по производственным вопросам» (0,34): чем сильнее

работники доверяют непосредственному начальнику, тем чаще они обсуждают с ним производственные вопросы.

Пара «соблюдение баланса между рабочим и личным временем-признание трудовых заслуг работника» (0,42): чем больше личного времени (сверхурочные, выходные) затрачивает работник комбината на выполнение производственных задач, тем больше он хочет получить за это заслуженное признание в виде материального и морального вознаграждения.

Пара «информированность работника о перспективах предприятия-ощущение уверенности в завтрашнем дне» (0,48): чем больше получает работник ГХК информации из официальных источников о перспективах предприятия, тем больше его уверенность в завтрашнем дне.

Пара «техника безопасности-контроль экологической обстановки на производстве и в зоне проживания работника» (0,49): чем тщательнее работники предприятия соблюдают технику безопасности в рамках технологического процесса, не допуская появления внештатных ситуаций, тем чище экология на производстве и в зоне проживания персонала. Кроме того, соблюдение экологических стандартов является неотъемлемой частью техники безопасности каждого работника комбината.

Пара «контроль экологической обстановки на производстве и в зоне проживания работника-информированность работника о перспективах предприятия» (0,52): частота публикаций о мерах улучшения экологической обстановки на ГХК повышает понимание персоналом системы экологического контроля.

Пара «взаимоотношения с топ-менеджерами и руководством-включение работника в управление производством» (0,56): чем чаще работник привлекается к участию в производственных собраниях, обсуждению производственных вопросов, тем лучше и доверительнее у него складываются взаимоотношения с топ-менеджерами и руководством. Так из-за более частого привлечения к производственным собраниям у специалистов РЗ, РХЗ, ИХЗ и работников КУ с топами сложились более доверительные отношения, чем у рабочих РЗ, РХЗ, ИХЗ.

Для выявления скрытых представлений работников комбината о социальной безопасности все индикаторы социальной политики были подвергнуты факторному анализу. За основу взяты результаты социологического исследования, проведенного в 2021 году.

Факторный анализ проводился с использованием метода главных компонентов и метода вращения Варимакс.

Факторный анализ «важных» индикаторов социальной политики. Мера адекватности выборки Кайзера-Майера-Олкина равна 0,91. Это говорит о высокой адекватности факторного анализа. Выявлено четырнадцать «важных» индикаторов социальной политики. Все они оказались сосредоточенными в одной факторной группе. Значение факторной нагрузки переменных варьируется в пределах 0,71–0,94. Объясненная совокупная дисперсия 71,68%.

Факторный анализ «реализуемых» индикаторов социальной политики. Мера адекватности выборки Кайзера-Майера-Олкина равна 0,69. Это говорит об удовлетворительной адекватности факторного анализа. Все индикаторы оказались объединенными в три факторные группы. Значение факторной нагрузки переменных варьируется в пределах 0,72–0,96. Объединенная совокупная дисперсия 65,28%. Обобщенные данные представлены в таблице 24.

Опираясь на факторный анализ, выделяются три группы индикаторов социальной политики, которые, по мнению работников, влияют на социальную безопасность в период модернизации комбината.

В первую группу вошли *«важные, но слабореализуемые индикаторы социальной политики»*: материальное вознаграждение, качественные условия труда, соблюдение баланса между рабочим и личным временем, жилищно-бытовые условия, информированность работника о перспективах предприятия, ощущение уверенности в завтрашнем дне, признание трудовых заслуг работника, наличие возможностей карьерного роста, включение работника в управление производством. Индикаторы данной группы работники предприятия бояться потерять в первую очередь.

Во вторую группу вошли *«важные и реализуемые индикаторы социальной политики»*: социальный пакет предприятия, контроль экологической обстановки на производстве и в зоне проживания работника, санитарно-гигиенические условия труда, наличие возможностей профессионального роста.

В третью группу вошли *«важные и хорошо реализуемые индикаторы социальной политики»*: техника безопасности.

Таблица 24

Представления работников ГХК об индикаторах социальной политики

| Индикаторы социальной политики | Описательная статистика (указаны средние значения) | | | Факторный анализ (указано значение факторной нагрузки переменной) | | | |
|---|---|--------------------------------|--------------------------------------|---|-----------------------|----------|----------|
| | Важный индикатор (%) | Индикатор «боюсь потерять» (%) | Реализуемый индикатор (средний балл) | Наиболее важный индикатор | Реализуемый индикатор | | |
| | | | | Фактор 1 | Фактор 1 | Фактор 2 | Фактор 3 |
| <i>1</i> | <i>2</i> | <i>3</i> | <i>4</i> | <i>5</i> | <i>6</i> | <i>7</i> | <i>8</i> |
| материальное вознаграждение | 92 | 97 | 0,21 | 0,94 | 0,96 | | |
| социальный пакет предприятия | 91 | 87 | 3,84 | 0,71 | | 0,76 | |
| жилищно-бытовые условия | 82 | 87 | 0,79 | 0,92 | 0,9 | | |
| соблюдение баланса между рабочим и личным временем | 77 | 83 | 1,3 | 0,87 | 0,75 | | |
| техника безопасности | 79 | 82 | 4,62 | 0,75 | | | 0,88 |
| качественные условия труда | 85 | 91 | 1,74 | 0,79 | 0,89 | | |
| контроль экологической обстановки на производстве и в зоне проживания работника | 76 | 70 | 2,14 | 0,77 | | 0,79 | |

Окончание таблицы 24

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|--|----|----|------|------|------|------|---|
| санитарно-гигиенические условия труда | 70 | 67 | 3,43 | 0,82 | | 0,74 | |
| информированность работника о перспективах предприятия | 69 | 82 | 1,63 | 0,89 | 0,72 | | |
| ощущение уверенности работника в завтрашнем дне | 82 | 92 | 1,89 | 0,93 | 0,87 | | |
| признание трудовых заслуг работника | 85 | 91 | 1,85 | 0,86 | 0,81 | | |
| наличие возможности профессионального роста работника | 78 | 80 | 3,64 | 0,78 | | 0,81 | |
| наличие возможности карьерного роста работника | 67 | 90 | 1,41 | 0,72 | 0,83 | | |
| включение работника в управление производством | 63 | 77 | 1,65 | 0,74 | 0,77 | | |

Соотнесение слабо реализуемых индикаторов с направлениями социальной политики позволило выявить те направления, которые, по мнению персонала ГХК, не могут справиться с возникающими в социальной среде комбината рисками, а также сами социальные риски, которые оказывают негативное влияние на существующие условия труда работников и снижают социальную безопасность в период модернизации предприятия.

Согласно представлениям персонала комбината, шесть направлений социальной политики из восьми в период модернизации предприятия не обладают достаточным набором мер для минимизации негативных последствий социальных рисков, возникающих в социальной среде ГХК и отрицательно влияющих на существующие условия труда работников. Всего, по их мнению, для социальной среды комбината в этот период характерно присутствие шести социальных рисков, которые оказывают негативное влияние на все уровни социальной безопасности.

Удовлетворению потребностей работников, находящихся на вещественно-энергетическом уровне, мешают четыре вида социальных рисков, удовлетворению потребностей на функционально-организационном и информационном уровнях по одному виду рисков. Поэтому делается вывод о том, что согласно представлениям работников предприятия, социальная безопасность ГХК в период модернизации обладает недостаточным набором мер для защиты существующих условий труда. Преобладание в социальной среде комбината рисков, относящихся к вещественно-энергетическому уровню развития системы, тормозит развитие всех остальных ее уровней. Исходя из этого, делается вывод о том, что сложившаяся в период модернизации социальная безопасность комбината находится на вещественно-энергетическом уровне. То есть она обладает недостаточным набором мер даже для удовлетворения повседневных потребностей персонала (рис. 10).

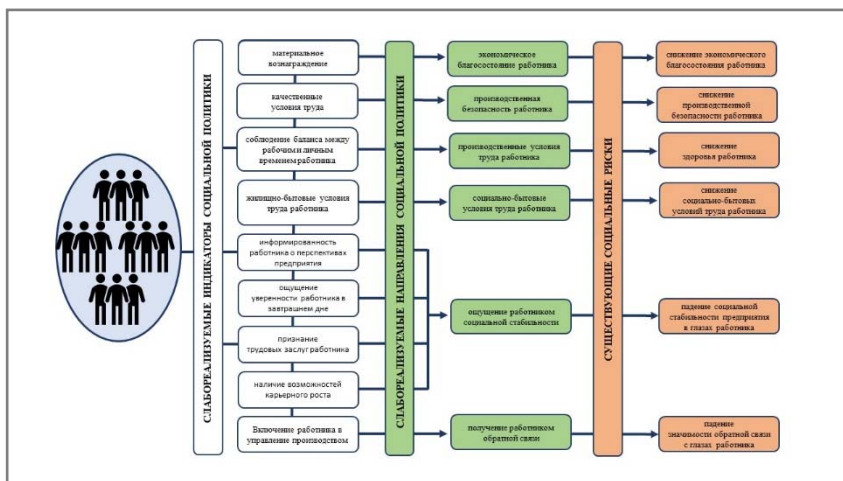


Рис. 10. Представления работников о социальной безопасности ГХК в период модернизации предприятия

Кластерный анализ позволил выявить и отнести работников ГХК к трем социальным типам. В работе применен иерархический кластерный анализ и метод Варда. В качестве переменных для анализа взяты важные, но слабореализуемые индикаторы социальной политики. Результаты представлены на рисунке 11.

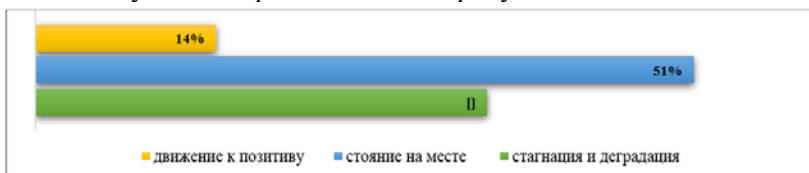


Рис. 11. Типы представлений работников комбината относительно существующей на ГХК социальной безопасности, 2021 год
(в % от общего числа респондентов)

В исследовании подробно рассмотрено содержательное наполнение каждого из выявленных типов.

Социальный тип «движение к позитиву». Представители данного типа отмечают, что слабореализуемые индикаторы социальной политики, которые составляют основу условий труда, подвергаются

влиянию социальных рисков эпизодически. Наибольшее беспокойство у них вызывают два индикатора, такие как материальное вознаграждение и качественные условия труда. Для их защиты требуются дополнительные меры, вплоть до отраслевого уровня. Остальные индикаторы, а значит и условия труда, можно защитить с помощью имеющихся у социальной политики комбината мер по минимизации негативных последствий социальных рисков. На сегодняшний день представителей данного типа среди персонала предприятия наименьшее количество, всего 14% от численного состава. Их носителями главным образом являются специалисты, работающие в должности экспертов в комбинатоправлении.

Социальный тип «стояние на месте». Представители данного типа отмечают, что слабореализуемые индикаторы социальной политики, которые составляют основу условий труда, периодически подвергаются влиянию социальных рисков. Наибольшее беспокойство у них вызывают индикаторы, такие как материальное вознаграждение, качественные условия труда, включение работника в управление производством, информированность о перспективах предприятия, ощущение уверенности в завтрашнем дне, наличие возможностей карьерного роста и соблюдение баланса между рабочим и личным временем. У социальной политике ГХК не хватает мер для устранения негативного влияния социальных рисков на данные условия труда. Поэтому необходимы изменения на отраслевом уровне. Является самым распространенным социальным типом среди персонала предприятия. К нему отнесен 51% работников. Среди них преобладают специалисты и ИТР, небольшая часть рабочих. Возрастная градация типа варьируется от 35 до 55 лет. Встречаются представители во всех подразделениях Горно-химического комбината.

Социальный тип «стагнация и деградация». Представители данного типа более категоричны в своих оценках существующей социальной безопасности комбината, чем представители двух вышеописанных типов. Они отмечают, что все слабореализуемые индикаторы социальной политики, которые составляют основу условий труда, вызывают у них беспокойство. Ведь они подвергаются постоянному влиянию социальных рисков. Для их устранения не-

обходим полный пересмотр существующих мер отраслевой социальной политики. На сегодняшний день представителей данного типа среди работников комбината насчитывается 35%. Среди них преобладают рабочие, молодежь до 35 лет и работники старше 55 лет. Встречаются специалисты. Наиболее распространен данный тип среди персонала РЗ, РХЗ, частично ИХЗ.

В завершении параграфа отметим, что метод анкетного опроса обогатил понимание социальной безопасности атомных предприятий в период их модернизации, выявив представления о ней работников. Он также позволил сделать следующие выводы:

Во-первых, работники ГХК, как и их руководители, оценивают социальную среду предприятия на наличие в ней социальных рисков, а также эффективность мер социальной политики, направленных на их минимизацию.

Во-вторых, в среде работников ГХК преобладает позиция о том, что все индикаторы социальной политики в той или иной степени «важны» для них. Они также боятся их потерять. Причем отдельные индикаторы работники боятся потерять даже больше, чем они значат для них. По их реализации в социальной среде предприятия мнение персонала расходится. Уровень реализации индикаторов варьируется от «низкого» (0-1 балл) до «высокого» (4–5 баллов).

В-третьих, на представления работников о социальной безопасности влияют традиции, сложившиеся на ГХК, и рискогенная среда, в которой находится предприятия. Так персонал оценивает текущий уровень социальной безопасности, опираясь на исторический опыт (представления о том, как было раньше). Моногород, ограниченность рынка труда и отсутствие достойных альтернатив смены работы в черте Железногорска побуждает персонал комбината предъявлять руководству повышенные требования по защите существующих условий труда. Ведь только через них работники могут удовлетворить свои потребности.

В-четвертых, корреляционный анализ показал, что все индикаторы социальной политики прямо пропорционально зависимы друг от друга. То есть, находясь в социальной среде предприятия, они постоянно оказывают друг на друга определенное влияние. Снижение уровня реализации хотя бы одного из них негативно сказывается на других.

В-пятых, используя факторный анализ, удалось изучить скрытые представления персонала о «важности» и «реализуемости» индикаторов социальной политики. Группа «важные, но слабореализуемые индикаторы социальной политики» помогла выявить сложности, которые, по мнению работников, существуют в социальной среде комбината в части удовлетворения потребностей его работников. Отметим, что в период модернизации на ГХК возникли сложности с удовлетворением разных видов потребностей, а именно повседневных, социальных и потребностей в управлении производством.

В-шестых, соотнесение слабореализуемых индикаторов с направлениями социальной политики выявило те направления, которые, по мнению персонала ГХК, не могут справиться с возникающими в социальной среде предприятия рисками. Также выявлены сами социальные риски, которые оказывают негативное влияние на существующие условия труда работников и снижают социальную безопасность комбината в период его модернизации.

В-седьмых, удалось определить, что две трети социальных рисков относятся к вещественно-энергетическому уровню социальной безопасности, а сама социальная безопасность комбината обладает недостаточным набором мер даже для того, чтобы защитить существующие условия труда, удовлетворяющие повседневные потребности работников.

В-восьмых, кластерный анализ позволил разделить работников предприятия на три социальных типа. Две трети из них отнесены к типам, представители которых считают, что социальные риски в период модернизации проявляются в социальной среде комбината периодически или постоянно. Существующие меры социальной политики не могут с ними справиться. Поэтому ее необходимо пересмотреть, начиная с отраслевого уровня. Если этого не произойдет, то социальная безопасность снизится, существующие условия труда пострадают, а приемлемый риск перерастет в угрозу для дальнейшего существования работников.

2.4. Сравнительный анализ представлений работников и руководства отдельных промышленных предприятий атомной отрасли в период их модернизации

Отметим, что благодаря контент-анализу печатных СМИ и анкетному опросу были выявлены представления руководства и работников Горно-химического комбината о социальной безопасности предприятия в период его модернизации. Сравнительный анализ выявил сходство и разногласия между ними. Данные представлены в таблице 25.

Таблица 25

Сравнение представлений руководства и работников ГХК
о социальной безопасности в период модернизации предприятия

| Критерий сравнения | Представления руководства | Представления работников |
|---|---|---|
| Направления социальной политики | Выделяют все направления социальной политики, но наибольшее внимание уделяют только одному. Это направление, связанное с ощущением работника социальной стабильности. | Выделяют все направления социальной политики. Уделяют повышенное внимание 6 направлениям из 8. Это, направления, связанные с экономическим благосостоянием работника, его производственной безопасностью, производственными и социально-бытовыми условиями труда, ощущением социальной стабильности и получением обратной связи |
| Наличие рисков в социальной среде предприятия | Характерно преобладание позиции «один постоянный и несколько эпизодических рисков». Постоянный риск – риск падения социальной стабильности в глазах работника | Характерно преобладание позиции «много постоянных рисков». Всего выделяют 6 видов рисков: снижение экономического благосостояния, здоровья работника и производственной безопасности, социально-бытовых условий труда, падение социальной стабильности и значимости обратной связи |

Окончание таблицы 25

| Критерий сравнения | Представления руководства | Представления работников |
|---|--|---|
| Преобладающий уровень социальной безопасности | Функционально-организационный уровень социальной безопасности. Все потребности, связанные с вещественно-энергетическим уровнем, на предприятии решаются при помощи мер социальной политики | Вещественно-энергетический уровень социальной безопасности. Социальная политика предприятия обладает недостаточным набором мер даже для того, чтобы защитить существующие условия труда, удовлетворяющие повседневные потребности работника |

Из таблицы видно, что и работники, и руководители постоянно изучают социальную среду ГХК на предмет наличия в ней социальных рисков. Выделенные риски ранжируются ими через отнесение к постоянным или эпизодическим. Работники и руководители также регулярно анализируют существующие на предприятии направления социальной политики, заложенные в них меры по минимизации социальных рисков и оценивают эффективность данных мер. При этом, стоит отметить, что работники комбината негативнее руководителей оценивают социальную среду предприятия, больше выявляют социальных рисков, чаще относят их к постоянным и чаще оценивают имеющиеся на предприятии меры отраслевой социальной политики как не эффективные. Причины таких разногласий, по мнению авторов, кроются в низком уровне социального взаимодействия, которое сложилось на комбинате. Данное утверждение в работе проанализировано подробнее.

В процессе контент-анализа им замечено, что направлению «получение работником обратной связи» руководство ГХК уделяет значительно меньше внимания, чем остальным направлениям. Поэтому рассмотрены две противоположные тенденции. Первая тенденция: руководство считает, что между ним и работниками сложилось эффективное взаимодействие, которое не требует дополнительного внимания к формам обратной связи. Вторая тенденция: руководство принижает значимость социального взаимодействия с

работниками, не видит необходимости в таком взаимодействии, не уделяет формам обратной связи достаточного внимания.

В процессе анализа представлений работников ГХК с помощью описательной статистики изучены несколько индикаторов социальной политики, помогающие раскрыть отношение персонала предприятия к социальному взаимодействию с руководством. Опираясь на них, выявлено, что социальное взаимодействие, по мнению работников, не одинаково проявляется между разными производственными вертикалями комбината. Так анализ индикаторов «взаимоотношения с коллегами» и «взаимоотношения с непосредственными руководителями» показал, что горизонтальное взаимодействие на уровне «работник-работник» и вертикальное взаимодействие на уровне «работник-непосредственный руководитель» оценивается персоналом предприятия как высокое. Они дорожат своими коллегами, воспринимают первичные коллективы как сплоченный, единый организм. Для работников непосредственный руководитель доступен для общения и обмена мнениями в любое время в рамках производственного процесса. Сложнее обстоят дела с вертикальным взаимодействием на уровне «работник-руководство среднего звена» и «работник-топ-менеджеры и директор». Анализ индикатора социальной политики «взаимоотношения с топ-менеджерами и руководством» показал, что работники оценивают данные взаимоотношения на уровне «ниже среднего». Исходя из этого, делается вывод о том, что руководство и работники данного предприятия живут как бы параллельно друг с другом. Социальное взаимодействие между ними происходит, но редко и не всегда эффективно. Чаще его участниками становятся верхние иерархические группы работников (эксперты). Работники нижних иерархических групп, такие как инженеры, специалисты, рабочие, редко принимают участие во встречах с руководством. Система каскадирования более или менее эффективно работает только до определенного иерархического уровня – руководство среднего звена. Таким образом, до работников не доходит позиция руководства, а до руководства позиция работников. В период модернизации комбината это становится острой проблемой в связи с проведением Госкорпорацией «Росатом» унифицирования отраслевой социальной политики, а значит и унифицирования социальной безопасности

своих предприятий. Из-за отсутствия эффективного социального взаимодействия руководство комбината не может донести до работников доводы отрасли о том, какие изменения в условиях труда ожидают работников, окажут ли они негативное воздействие на удовлетворение их потребностей. В свою очередь работники комбината не могут донести до руководства возникающее у них беспокойство относительно сохранения своего вознаграждения за трудовые отношения. Не видя отклика на свое беспокойство со стороны руководства, работники становятся все меньше и меньше заинтересованными в налаживании эффективного социального взаимодействия. Сложившееся социальное взаимодействие в период модернизации ГХК оказывает негативное влияние на социальную безопасность предприятия. Коммуникация и активное доверие работников к руководству подрываются. Рушится заключенный между ними «пакт безопасности». Согласно мнению У. Бека социальная безопасность вырождается в простую технику безопасности. Ее результативность падает. На предприятии формируется производственный социум, угрожающий работникам потерей вознаграждения за трудовые отношения. Низкая социальная безопасность не может минимизировать негативные последствия социальных рисков, возникающих в социальной среде комбината. Увеличивается вероятность возникновения таких рискогенных ситуаций, которые могут привести к трансформации приемлемых рисков в угрозу для дальнейшего существования отдельного работника, группы работников или всего предприятия в целом.

Однако отмечается, что социальное взаимодействие между работниками и руководством можно улучшить. В ходе социологического опроса, проведенного в 2021 году, работникам комбината был задан вопрос относительно того, кто, по их мнению, должен выступать инициатором изменений в социальной политике предприятия (рис. 12).

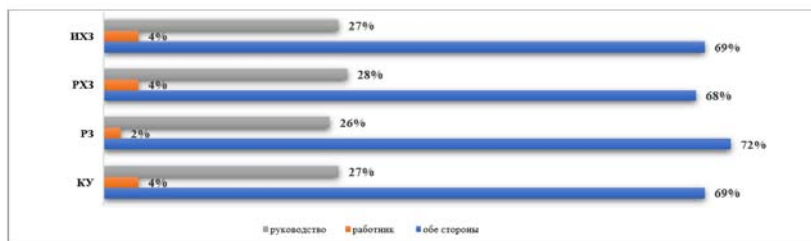


Рис. 12. Позиция работников в вопросе о том, кто должен выступать инициаторов изменений в социальной политике комбината, 2021 год (в % от общего числа респондентов)

Из рисунка видно, что позиция «обе стороны» для большинства работников является наиболее приемлемой для проведения изменений в социальной политике ГХК. Ведь сам работник, к сожалению, не обладая властными рычагами управления, сделать этого не может. Руководство, без учета мнения работников, не всегда ясно представляет, каких изменений не хватает социальной политике. Таким образом, только работа в связке «работник-руководитель» может привести к переходу социального взаимодействия к взаимному диалогу, что положительно скажется на изменениях социальной политики комбината и повысит социальную безопасность его персонала в период модернизации.

Особенности сложившейся на ГХК в период модернизации социальной безопасности позволяют предложить рекомендации по улучшению ее функционирования в условиях высокой рискогенности всем заинтересованным акторам. Данные рекомендации, по мнению авторов, могут быть востребованы и на других изучаемых в работе атомных предприятиях, таких как СХК, ПО «Маяк» и Атомфлот, а также в Госкорпорации «Росатом».

Направление «экономическое благосостояние работника»

- Вернуть регулярность выплат работникам подразделений индивидуальных стимулирующих надбавок (ИСН-2) за выполнение сложной и особо сложной работы. Повысить их денежную составляющую. Выплату ИСН-2 проводить сразу же после выполнения работником указанного задания, а не растягивать на неопределенное время.

- Вернуть возможность работникам ежегодно повышать текущую индивидуальную стимулирующую надбавку (ИСН), как указано в нормативно-распорядительных документах предприятия.

- Расширить информирование работников через внутренние каналы коммуникации о материальном положении предприятия с предоставлением цифровых данных о прибыли, убытках и планах на ближайшую перспективу.

Направление «производственная безопасность работника»

- Подразделениям, отвечающим за планирование закупок, тщательнее вести закупочную деятельность. Сформировать пакет предложений в адрес Госкорпорации «Росатом» по изменению существующей закупочной системы в сторону упрощения.

- Проработать возможность уменьшения времени поставки оборудования с момента его заказа до момента доставки заказчику. В идеале временной период не должен превышать полгода.

- Регулярно проводить модернизацию оборудования (мебели, компьютерных программ) на рабочих местах работников. Так частичная замена должна проходить не реже одного раза в три года, полная замена раз в пять лет.

- Поощрять желание работников, в том числе с помощью материального стимулирования, к самообразованию, к знакомству с новыми методами и способами ведения производственного процесса, получения производственного продукта.

- Поощрять рационализаторские предложения в области ПСР и научной организации труда.

Направление «производственные условия труда работника»

- Предоставлять работникам за труд сверх рабочего времени достойные материальные и моральные компенсации. Материальные компенсации: внеочередная премия, выплата ИСН-2, повышение ИСН, внеочередное прохождение аттестации. Моральные компенсации: занесение на Доску почета, вручение благодарности, награды производственного или отраслевого достоинства, присвоение звания «Лучший работник месяца», повышение по карьерной лестнице.

Направление «социально-бытовые условия труда работника»

- Расширить перечень работников, которые могут претендовать на получение помощи со стороны предприятия по решению жилищного вопроса (служебное жилье, частичная компенсация ставки по ипотеке).

- Направить в Госкорпорацию «Росатом» предложения по возвращению в коллективный договор предприятия статей по обеспечению работников жильем.

- Взять на вооружение опыт АО «ИСС» по строительству домов для перспективных специалистов предприятия.

Направление «ощущение работником социальной стабильности»

- Регулярно размещать новостную информацию, в том числе и по перспективам предприятия, на информационных стендах, в мессенджерах подразделений. Увеличить количество публикаций, видеосюжетов в городских СМИ, социальных сетях и на официальных сайтах предприятия, рассказывающих о краткосрочных и долгосрочных перспективах ГХК.

- Увеличить количество производственных собраний и встреч руководства комбината/заводов/подразделений со своими подчиненными по вопросам, касающимся краткосрочных и долгосрочных перспектив.

- Развивать практику личных встреч работников с руководством подразделения/завода/предприятия как по личным, так и по производственным вопросам.

- Проводить квалифицированные консультации сокращаемых и желающих сменить место работы работников по имеющимся на предприятии вакантным или открывающимся рабочим местам. Вести базу вакансий с возможностью доступа к ней всех желающих.

- Предусмотреть в корпоративной газете, на информационных порталах, стендах и мессенджерах подразделений публикацию статей и листовок на тему «Место комбината в атомной отрасли», позволяющих каждому работнику понять стратегию, ближайшие и долгосрочные перспективы ГХК.

- Возобновить проект «Лучший работник месяца», распространив его и на дочерние зависимые общества.

- Продолжить реализацию корпоративных конкурсов «Тобой гордится ГХК», «Признание», а также организовать ежегодные чествование работников, добившихся наилучших результатов в своей

профессиональной деятельности. Форма чествования – торжественное собрание с приглашением родственников и семьи.

- Подкреплять моральное поощрение сотрудников за значительные трудовые достижения материальным.

- Проработать доступный для сотрудников алгоритм наградной политики.

- Руководству подразделений поощрять проведение ротации кадров как внутри предприятия, так и за его пределы.

- Информировать работников предприятия о наличии системы кадрового резерва, принципов его работы и критериев включения в него персон (уровень предприятия, дивизиона, отрасли). В корпоративной газете регулярно публиковать статьи об успешной карьере работников (отрасль/дивизион предприятие).

- Поощрять (материально и морально) участие работников в кадровых программах/конкурсах краевого и федерального масштаба.

Направление «получение работником обратной связи»

- Руководителям подразделений/заводов разработать график производственных встреч с первичными коллективами для общения. К встречи привлекать топ-менеджеров уровня заместителей генерального директора. Регулярность проведения собраний – раз в квартал. Формат проведения собрания – «вопрос-ответ». Работники могут заранее направлять наиболее волнующие их вопросы в адрес руководителя.

- Ввести в практику работы руководителей проведение встреч с работниками непосредственно на рабочих местах (в цеху, бригаде и т.д.) для обсуждения текущих и перспективных производственных задач.

- Расширить рубрику «Задай вопрос генеральному директору». Предусмотреть подачу не только персонифицированных, но и анонимных вопросов на производственную и социальную тематику, как через порталы предприятия, так и корпоративную газету.

- Систематически проводить в первичных трудовых коллективах «час информирования» о деятельности подразделения и комбината с использованием радиоточек.

Заключение

Предпринятое нами исследование по изучению социальной безопасности современных российских предприятий позволило сделать следующие выводы:

1. Опираясь на труды Н. Лумана, У Бека и Э Гидденса, являющимися основоположниками концепции «общества риска», современное общество рассматривается, как рискогенное. Отмечается, что риск в таком обществе является центральным элементом, обладает неотъемлемыми характеристиками и влияет на поведение людей, попавших в рискогенные ситуации.

2. Сдерживающим элементом рискогенного общества выступает безопасность. Оказывая влияние на ситуацию неопределенности, в которой постоянно находится индивид, группа или целое общество, безопасность вносит в нее определенный порядок, сохраняет общественную структуру общества и риск в категории приемлемого, не давая ему трансформироваться в угрозу на различных уровнях социума. Именно поэтому, используя позиции Э. Гидденса и С.Г. Кирдиной, безопасность в работе рассматривается как социальный институт. В рискогенном обществе данный институт проявляется в глобальном масштабе, пронизывает все сферы общественной жизни (от макро до микроуровня), формирует социальные отношения и современную идеологию. На макроуровне институт безопасности обладает организованной структурой. «Внутреннюю» (устойчивую) структуру составляют такие элементы, как глобальность, систематичность проявления, проникновение во все уровни социума, сформированность устойчивых социальных отношений, которые можно охарактеризовать как «стремление достичь относительной безопасности в ситуации социального риска», наличие чувства страха, превентивный характер используемых мер по устранению негативных последствий социальных рисков. Виды безопасности, которые сформировались из-за наличия в современном рискогенном обществе значительного количества институциональных сред риска, отнесены к «поверхностной» (институциональной) структуре института. Отмечено, что их количество напрямую зависит от конкретных культурно-исторических условий. На микроуровне представителями данного института выступают

члены общества. Они разделяют заложенную в нем общественную функцию и социальные отношения, а также все элементы организационной структуры.

3. Использование различных подходов, таких как теория институциональных матриц С.Г. Кирдиной, социология труда Ж.Т. Тощенко, постнеклассическая универсумная теория В.Г. Немировского позволило в системно проанализировать социальную безопасность современных российских предприятий на различных уровнях социума.

Благодаря теории институциональных матриц С.Г. Кирдиной доказано, что социальная безопасность постоянно присутствует и реализуется на всех уровнях производственного социума (отрасль-дивизион-предприятие). Под влиянием доминирующей в российском обществе X-матрице формируются следующие особенности социальной безопасности современных предприятий: единство, равные возможности, доступность для всех, ориентация на перспективу, юридическая легитимность, приоритетность, ответственность за реализацию. X-матрица также влияет и на направления отраслевой социальной политики.

Анализ позиций Д.В. Зеркалова, Р.Г. Яновского, В.Н. Кузнецова, Г.Г. Пирогова, В.Н. Келасьева и особенно Ж.Т. Тощенко позволил выявить направления социальной политики, которые применяет руководство отрасли/дивизиона/предприятия для минимизации последствий социальных рисков, возникающих в социальной среде конкретных предприятий. Всего в работе выделено восемь таких направлений. Среди них экономическое благосостояние работника, его производственная безопасность, профессиональный рост, творческая активность, производственные и социально-бытовые условия труда, ощущение работником социальной стабильности и получение им обратной связи. Отмечено, что данные направления формируются на отраслевом уровне, а в социальной среде современного российского предприятия занимают главенствующее место. В рамках социальной среды конкретного предприятия меры, заложенные в них, помогают минимизировать негативные последствия возникающих социальных рисков, а также обеспечивают работникам достойный уровень социальной безопасности.

Направления социальной политики также помогли выявить возможные социальные риски, которые периодически возникают в социальной среде современного российского предприятия. Среди них риски, снижающие экономическое благосостояние работника, его производственную и экологическую безопасность, здоровье, социально-бытовые условия труда, научно-технический и технологический потенциал, социальную стабильность предприятия в глазах работника и значимость для него обратной связи.

Универсумная социологическая парадигма позволила рассмотреть социальную безопасность современного предприятия с позиции работников на микроуровне. Матрица методологического принципа минимального универсума, предложенная В.Г. Немировским, наложена на нерасчлененную протосистему «работник» и проведен анализ социальной безопасности через удовлетворение потребностей работников с позиции трех уровней, пяти стадий развития системы. Теория потребностей А. Маслоу дополнила проведенный анализ. Авторами выявлено, что работники считают предприятие социально безопасным для себя только в том случае, если социальная безопасность, сложившаяся на нем, сохраняет существующие условия труда и позволяет работникам через них удовлетворять свои потребности. Ведь в этом случае у персонала снижается страх потери вознаграждения за трудовые отношения. В зависимости от того, какие группы потребностей работников удовлетворяются, социальная безопасность предприятия может находиться на одном из трех уровней. При удовлетворении повседневных потребностей она находится на вещественно-энергетическом уровне. При удовлетворении социальных потребностей на функционально-организационном уровне, при удовлетворении потребностей в управлении производством, в профессиональном росте, в творческой инициативе на информационном уровне. Переход между уровнями возможен только в том случае, когда удовлетворены все потребности низшего уровня.

4. Построенная теоретическая модель института социальной безопасности современных крупных российских предприятий позволила в рамках исследования рассмотреть социальную безопасность отдельных промышленных предприятий российской атомной отрасли, таких как СХК, ГХК, ПО «Маяк» и Атомфлот. Для

этого использованы разнообразные методы: качественный анализ содержания документальных источников, контент-анализ репрезентативных СМИ и анкетный опрос работников предприятия.

Качественный анализ содержания документальных источников, проведенный с помощью исторического метода структурирования информации, показал изменчивость социальной среды атомных предприятий на протяжении исторических периодов их развития. Анализ направлений социальной политики на протяжении каждого периода помог определить социальные риски, результативность социальной безопасности, тип производственного социума и социальное взаимодействие, сложившееся между персоналом и руководством на уровне предприятия/дивизиона/отрасли.

Анализ представлений руководства в период модернизации атомных предприятий проведен с использованием метода контент-анализа печатных средств массовой информации. Для выявления представлений работников о существующей социальной безопасности в этот же период использовался метод анкетного опроса. Интерпретация результатов проведена с применением корреляционного, факторного и кластерного анализов. Сравнительный анализ выявил схожесть и значительные расхождения в представлениях руководителей и работников. Авторы отмечают, что руководство и работники постоянно анализируют социальную среду своих предприятий на предмет наличия в ней рисков, а также направления социальной политики и заложенные в них меры по минимизации возникающих рисков с целью уменьшения их негативных последствий на существующие условия труда. Выявленные в социальной среде риски ранжируются ими через отнесение их к постоянным или эпизодическим. Руководство и работники также оценивают, насколько те или иные меры социальной политики эффективны при минимизации негативных последствий социальных рисков.

Анализ представлений руководства СХК, ГХК и Атомфлота показал, что наибольшее беспокойство у них вызывает направление социальной политики «ощущение работником социальной стабильности», а в социальной среде предприятий присутствует один постоянный вид социальных рисков. Это риски падения социальной стабильности в глазах работника. Остальные риски носят эпизодический характер. Анализ представлений руководства

ПО «Маяк» показал, что всем направлениям социальной политики оно уделяет одинаковое внимание. По их мнению, для комбината характерно отсутствие в социальной среде постоянного риска, а для уменьшения эпизодических рисков есть все необходимые меры. Поэтому, опираясь на представления руководства, социальная безопасность ПО «Маяк» отнесена к информационному уровню принципа минимального универсума (постоянного риска нет, эпизодические уменьшаются с помощью существующих мер социальной политики). Социальная безопасность трех остальных предприятий отнесена к функционально-организационному уровню, так как риски вещественно-энергетического уровня, по мнению руководства, на комбинатах носят эпизодический характер и их негативные последствия минимизируются при помощи существующих отраслевых мер социальной политики.

Из-за закрытости атомных предприятий удалось проанализировать представления только работников ГХК. Однако отдельные выводы, которые нами сделаны, могут быть приложены и к другим изучаемым атомным предприятиям. Так, значительное влияние на представления работников оказывают традиции социальной безопасности, сложившиеся на комбинатах на протяжении всего периода их существования, а также рискогенная среда, в которой предприятия находятся в настоящий момент (моногород, ограниченность рынка труда и так далее). Работники негативнее, чем руководство, оценивают социальную среду предприятий, больше выявляют социальных рисков, чаще относят их к постоянным и чаще оценивают имеющиеся на предприятиях меры отраслевой социальной политики как неэффективные. Они также считают, что повысить социальную безопасность предприятий поможет только социальное взаимодействие в форме взаимного диалога между работниками и руководством.

Отметим, что работники ГХК уделяют повышенное внимание шести направлениям социальной политики из восьми. Это направления, связанные с экономическим благосостоянием работника, его производственной безопасностью, производственными и социально-бытовыми условиями труда, ощущением социальной стабильности и получением обратной связи. Данные направления в

период модернизации не обладают достаточными мерами для минимизации рисковенных ситуаций, возникающих в социальной среде предприятия и оказывающих негативное влияние на существующие условия труда работников. По мнению двух третей работников, в социальной среде постоянно или периодически проявляются шесть социальных рисков, которые негативно влияют на все уровни социальной безопасности. Одна треть персонала считает, что эти же риски проявляются в социальной среде предприятия эпизодически. В тоже время весь коллектив согласен, что в социальной среде комбината преобладают риски, относящиеся к вещественно-энергетическому уровню социальной безопасности. Поэтому, опираясь на мнение работников, социальная безопасность ГХК отнесена к вещественно-энергетическому уровню.

Наличие существенного расхождения в представлениях работников и руководства о социальной безопасности, сложившейся в период модернизации комбината, авторы связывают с низким уровнем социального взаимодействия. Между субъектами социального взаимодействия коммуникация происходит редко и не всегда эффективно. Это в свою очередь оказывает негативное влияние на социальную безопасность предприятия. Ее результативность падает. Формируется производственный социум, угрожающий работнику потерей вознаграждения за трудовые отношения. Подрывается активное доверие, рушится «пакт безопасности», социальная безопасность вырождается в технику безопасности. Возникает вероятность таких изменений условий труда, при которых возможна трансформация приемлемого риска в угрозу для дальнейшего существования работника, группы работников или всего ГХК. Нарушение социального взаимодействия на уровне комбината влечет за собой нарушение взаимодействия на уровне дивизиона и отрасли. Работники считают, что исправить ситуацию может только взаимный диалог между ними и руководством.

Таким образом, качественный анализ документальных источников, контент-анализ печатных СМИ и анкетный опрос позволили всесторонне рассмотреть социальную безопасность конкретных атомных предприятий.

5. В завершении работы делается вывод о том, что построенная в ходе исследования теоретическая модель социальной безопасности применима к изучению социальной безопасности любого современного крупного российского предприятия. Предложены рекомендации по улучшению функционирования социальной безопасности в условиях высокой рискогенности. Отдельные полученные результаты совпали с результатами ВЦИОМ и Левада-центра. Так работники промышленных предприятий атомной отрасли, как и россияне больше всего опасаются за свое будущее, их волнуют социально-бытовые условия и экономическое благосостояние. Низкий уровень эффективности социального взаимодействия характерен не только для отдельных атомных предприятий, но и в среднем для половины предприятий страны. Это говорит о том, что данное исследование идет в русле общероссийских тенденций, а разработанная авторская методика изучения социальной безопасности предприятия показала свою эффективность. В дальнейшем она может быть использована заинтересованными акторами (руководителями предприятий, отрасли) для проведения мониторинговых исследований представлений работников о социальной безопасности.

Список литературы

1. Альгин А.П. Риск и его роль в общественной жизни: монография. – М.: Мысль, 1989. – 188 с.
2. Антипов А.Г. О причинах, сдерживающих модернизацию российского общества // Вестник Вятского государственного университета. – 2013. – №3 (1) – С. 6–11.
3. Атомфлот // Информационное агентство NORD-NEWS.RU: сайт. – 2021. – URL: <https://nord-news.ru/search/?text=%> (дата обращения: 25.05.2021).
4. Атомфлот: история и современность // ФГУП «Атомфлот»: сайт. – 2021. – URL: <http://rosatomflot.ru> (дата обращения: 27.11.2021).
5. АО «Сибирский химический комбинат» // АО «СХК»: сайт. – 2021. – URL: <http://atomsib.ru> (дата обращения 27.10.2021).
6. Базовые ценности россиян. Социальные установки, жизненные стратегии, символы, мифы: монография / Томская инициатива. Исследовательский проект. – Москва: 2003. – 448 с.
7. Барг А.О. Риск-коммуникация в сфере здоровья как вид социальной коммуникации // Дискуссия. – 2017. – №1 (75). – С. 50–54.
8. Балабанов С.С., Балабанова Т.Н. Трансформация рабочего класса в регионе // Социология и общество. Тезисы Социологического конгресса. – М., 2000.
9. Балахонская Л.В., Балахонский В.В. Безопасность общества: историко-философские и теоретические аспекты осмысления // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2012. – №1 (53). – С. 278–285.
10. Баранов Н.А. Политические основы национальной безопасности России // Геополитика и безопасность. Аналитический и научно-практический журнал. – 2010. – №2. – С. 93–99.
11. Барлова Ю.Е. «Надзор и прибыль»: общественное признание и социальная помощь в теоретических конструктах Иеремии Бен-тами // Диалог со временем. – 2010. – №33. – С. 166–186.
12. Бек У. Жизнь в мировом обществе риска: космополитический поворот // Вестник Московского университета. – 2012. – №5. – С. 35–52.

13. Бек У. Общество риска. На пути к другому модерну: монография. – М.: Прогресс-Традиция, 2000. – 146 с.
14. Бек, У. От индустриального общества к обществу риска // THESIS. – 1994. – №5. – С. 161–168.
15. Беленький В.Х. К вопросу об идеологии рабочего класса // СОЦИС. – 2008. – №12 (296). – С. 72–79.
16. Беляева, Л.А. Структурация российского общества в XIX – начале XX вв. (по материалам отечественных исследований) // Вестник Института социологии. – 2020. – №2 (11). – С. 14–36.
17. Беликова А.В., Комаров М.П. Социальная безопасность и ее место в системе национальной безопасности // Научно-технические ведомости СПбГПУ. – 2015. – №1 (215). – С. 18–23.
18. Бессокирная Г.П. Динамика ценностей и мотивов труда рабочих // СОЦИС. – 2010. – №1. – С. 56–63.
19. Бессокирная Г.П. Мотивация труда рабочих: практика и теоретико-методические проблемы изучения на российских промышленных предприятиях // Социально-трудовые исследования. – 2020. – №40 (3). – С. 132–147.
20. Бирюков Б.В. Милль: новая философская энциклопедия: монография. – М.: Мысль, 2010. – 2816 с.
21. Борисова У.С., Васильева Л.Н. Вовлеченность персонала организации: социологический анализ // Общество: социология, психология, педагогика. – 2017. – №5.
22. Бочаров В.Ю. Модели трудового поведения рабочей молодежи Урала // Петербургская социология сегодня. – 2019. – №12. – С. 22–46.
23. Букейханов Н.Р., Гвоздкова С.И., Никишечкин А.П. Иерархия потребностей А. Маслоу и потребность в управлении // Российские регионы: взгляд в будущее. – 2017. – №4 (4). – С. 15–28.
24. Вебер М. Избранные произведения: монография / пер. с нем. – М.: Прогресс, 1990. – 808 с.
25. Веблен Т. Теория праздного класса: монография. – М.: Прогресс, 1984. – 197 с.
26. Вершинина И.А. Формирование теории структуризации Энтони Гидденса // Вестник Московского университета. – 2010. – №4. – С. 103–118.

27. Волков Ю.Е. Социология труда: учебное пособие. – М.: АТИСО, 2009. – 536 с.
28. Вольтер. Философия: монография. – М.: Наука, 1988. – 751 с.
29. Волчкова Л.Т. Труд и здоровье – факторы реализации человеческого потенциала // Здоровье – основа человеческого потенциала: проблемы и пути их решения. – 2015. – №1 (10). – С. 282–284.
30. Волынский А.В. Мезоуровень как объект исследования в экономической литературе современной России // Journal of Institutional Studies (Журнал институциональных исследований). – 2017. – №3 (9). – С. 36–49.
31. Виноградов А.В. Проблемы национальной безопасности // Право и безопасность. – 2003. – №3–4. – URL: https://dpr.ru/pravo/pravo_6_ogl.htm (дата обращения: 06.09.2021).
32. Аев Г.Я., Ломанова Т.А., Суслова Е.В. В поисках времени и судеб: монография. – Томск: Издательский дом D'Print, 2008. – 112 с.
33. ВЦИОМ: аналитические обзоры // ВЦИОМ: сайт. – 2021. – URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews> (дата обращения: 02.11.2021).
34. Гаврилов К.А. От общества риска к метаморфозам мира: памяти Ульриха Бека // Социологический ежегодник. – 2016. – С. 317–330.
35. Гаврилова Ю.В., Кононов С.В., Шевченко М.С. Модель социальной безопасности российских регионов // Медицина. Социология. Философия. Прикладные исследования. – 2021. – №2. – С. 82–89.
36. Газета «Вечерний Мурманск» // Муниципальное бюджетное учреждение культуры «Центральная городская библиотека г. Мурманска»: сайт. – 2021. – URL: <https://murmanlib.ru/node/3862> (дата обращения: 24.03.2021).
37. Газета «Мурманский Вестник» // Информационное агентство «Би-порт»: новости Мурманска и Мурманской области: сайт. – 2021. – URL: <https://b-port.com/search?q> (дата обращения: 02.04.2021).
38. Газета «Диалог» // Городской еженедельник «Диалог», г. Северск. – URL: <http://dialog-seversk.ru> (дата обращения: 05.11.2021).

39. Газета «Новое время» // АО «СХК». – URL: <http://atomsib.ru/component/content/category/34> (дата обращения: 23.12.2021).

40. Газета «Вестник Маяка» // Федеральное Государственное Унитарное Предприятие «Производственное Объединение «МАЯК». – URL: https://www.po-mayak.ru/press_center/press/newspaper/index.php?sphrase_id=17722 (дата обращения: 10.12.2021).

41. Газета «Вестник ГХК» // ФГУП «ГХК». – URL: <http://sibghk.ru> (дата обращения: 29.11.2021).

42. Газета «Город и горожане» // Электронная версия газеты «Город и горожане». – URL: <http://www.gig26.ru> (дата обращения: 09.10.2021).

43. Газета «Сегодняшняя газета» // Сегодняшняя газета: Красноярск-26. – URL: <http://sgzt.com/k26/> (дата обращения: 15.10.2021).

44. Гастев А.К. Как надо работать: монография. – Л.: Ордена Трудового Красного Знамени Ленинградская типография №1 «Печатный Двор» им. А.М. Горького Главполиграфпрома Комитета по печати при Совете Министров СССР, 1972. – 179 с.

45. Гамильтон У.Х. Институциональный подход к экономической теории / У.Х. Гамильтон; пер. И.В. Розмаинского // Экономический вестник Ростовского государственного университета. – 2007. – №2 (5). – С. 110-117.

46. Гидденс Э. Судьба, риск и безопасность // THESIS. – 1994. – №5. – С. 107–134.

47. Гидденс Э. Ускользающий мир: как глобализация меняет нашу жизнь: монография / пер. с англ. – М.: Весь мир, 2004. – 120 с.

48. Гидденс Э. Последствия современности: монография / пер. с англ. Г.К. Ольховикова [и др.]. – М.: Праксис, 2011. – 352 с.

49. Гидденс Э. Социология: монография. – М.: Едиториал УРСС, 2005. – 632 с.

50. Гидденс Э. Устроение общества: очерк теории структуризации: монография. – М.: Академический проект, 2018. – 528 с.

51. Голенкова З.Т., Игитхян Е.Д. Наемные работники в России – контуры формирующейся социальной общности: монография. – Saarbrücken: LAMBERT Academic Publishing, 2013. – 112 с.

52. Голенкова З.Т., Игитханян Е.Д. Статусные характеристики рабочих России // СОЦИС. – 2012. – №12. – С. 50–56.
53. Головин Н.А. Социология Н. Лумана – этап развития общей теории социальных систем // СОЦИС. – 2014. – №2. – С. 86–94.
54. Горбунова А.А., Борисова О.В., Максимова С.Г. Социальная безопасность приграничных регионов России // Политика и общество. – 2019. – №1. – С. 36–45.
55. Горковенко Е.В., Платонова И.В. Социальная безопасность региона и направления ее обеспечения // Вестник ВГУИТ. – 2021. – Т. 83. №1 (87). – С. 435–442.
56. Горно-химический комбинат // ФГУП «ГХК»: сайт. – 2021. – URL: <http://sibghk.ru> (дата обращения: 25.12.2021).
57. Гирько С.И. Современный вектор развития концепции общественной безопасности Российской Федерации // Административное право и прогресс. – 2020. – №8. – С. 1–10.
58. Гринберг М.С. Оправданный профессиональный и хозяйственный риск // Вестник Омского университета. – 2012. – №1. – С. 386–389.
59. Григорьева И.А. Сто лет трансформаций социальной политики в России // Журнал исследований социальной политики. – 2017. – №4 (15). – С. 497–514.
60. Даниленко О.А. Идеи Никласа Лумана в контексте проблем современной конфликтологии // Вестник Харьковского национального университета им. В.Н. Каразина. – 2009. – №844. – С. 32–38.
61. Депутатова Л.Н., Шишкина К.А. Мотивация персонала в контексте теории поколений // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. – 2019. – №2. – С. 178–191.
62. Дубинина Э.В., Гильмутдинова Р.А., Ханова И.М. Социальные аспекты экономической безопасности России // Вестник экономической безопасности. – 2021. – №3. – С. 271–275.
63. Дуглас М. Риск как судебный механизм // THESIS. – 1994. – №5. – С. 242–253.
64. Дудина О.Н. Управление персоналом в системе образования: эволюция научных взглядов // Молодой ученый. – 2015. – №24 (104). – С. 421–423.

65. Дунаев А.С. Зеленая экономика, национальная безопасность России и устойчивое региональное развитие: pro et contra // Носферные исследования. – 2021. – Вып. 4. – С. 17–27.

66. Дворцов А.Т. Жан Жак Руссо: монография. – М.: Наука, 1980. – 112 с.

67. Дмитриев А.В., Пядухов Г.А. Интеграция трудовых мигрантов в мегаполисе: локальные модели, контекст идентичности (методология и методы исследования) // СОЦИС. – 2013. – №5. – С. 48–55.

68. Еникеева Г.А. Социальный аспект экономической безопасности // Материалы международной научно-практической конференции профессорско-преподавательского состава и аспирантов «Инновационное развитие экономики: реалии и перспективы». Ч. 1. – 2015. – С. 98–102.

69. Жеглова А.В. Персонифицированный профессиональный риск у работников горнодобывающих предприятий // Здоровье и безопасность на рабочем месте: сборник научных трудов. – 2019. – Т. 1 (3). – С. 113–116.

70. Заборова, Е.Н. Город и здоровье горожан // Теория и практика общественного развития. – 2012. – №4. – С. 76–78.

71. Замятин Д.Н. Пространство и (без)опасность: онтологические модели воображения // Полис. Политические исследования. – 2013. – №3. – С. 137–148.

72. Зеркалов Д.В. Социальная безопасность: монография. – Киев: Основа, 2012. – 530 с.

73. Зомбарт В. Буржуа: Этюды по истории духовного развития современного экономического человека: монография / пер. с нем. Ю.Н. Давыдов [и др.]. – М.: Наука, 1994. – 443 с.

74. Зубок Ю.А. Феномен риска в социологии: Опыт исследования молодежи: монография. – М.: Мысль, 2007. – 288 с.

75. Зубков В.И. Социологическая теория риска: монография. – М.: РУДН (университет), 2003. – 230 с.

76. Здравомыслов А., Ядов В.А. Человек и его работа в СССР и после: учебное пособие. – М.: Аспект-Пресс, 2003. – 485 с.

77. Иванов С.Ю., Гончаров В.С. Трудовая мотивация работников как фактор социально-экономического развития и организационной стабильности // Труд и социальные отношения. – 2017. – №6. – С. 12–24.

78. Иванов С.Ю. Ресурс влияния профсоюзной организации как фактор удовлетворенности трудом // Материалы XVI международной научно-практической конференции «Социальное партнерство»: опыт, проблемы и перспективы развития». – Ярославль: ЯФ ОУП ВО «АТиСО», 2019. – С. 176–180.

79. Иванов В.Н. Социальное самочувствие россиян // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2004. – №1 (69). – С. 73–79.

80. Иншаков О.В., Иншакова Е.И. Механизм государственного финансирования и институты развития наноиндустрии в России // Вестник Волгоградского государственного университета. – 2012. – №1 (20). – С. 144–150.

81. Иншаков О.В. Институтация и институт: проблемы категориальной дифференциации и интеграции // Экономическая наука современной России. – 2010. – №3 (50) – С. 26–38.

82. Кан Т.В., Михайлова Н.А., Федоренко А.Н., Шаблей Л.В. История. Современность. Перспективы: монография. – Северск: СХК, 2011. – 124 с.

83. Исмаилов А.А. Социология риска: принятие решений в условиях риска // Вестник МГИМО-Университета. – 2010. – №4 (13). – С. 277–285.

84. Кара-Мурза С.Г. Состояние социокультурной общности «промышленные рабочие»: условия новой индустриализации и модернизации России: доклады Центра проблемного анализа и государственно-управленческого проектирования. Вып. 5: монография. – М.: Научный эксперт, 2013. – 80 с.

85. Карачаровский В.В., Шкаратан О.И., Ястребов Г.А. Культура и модернизация в зеркале взаимодействия российских и иностранных профессионалов в мультинациональных трудовых коллективах в России // СОЦИС. – 2014. – №8. – С. 67–77.

86. Кареева А.П. Социальные риски современного промышленного предприятия // Проблемы анализа риска. – 2015. – №6 (6–15). – С. 22–30.

87. Кареева А.П. Социальные риски и социальная безопасность современного промышленного предприятия // Национальная безопасность и стратегическое планирование. – 2015. – №3 (11). – С. 89–93.

88. Кареева А.П. Исторический анализ социальных рисков, возникающих на крупном промышленном предприятии, на основе постнеклассической социологии // Вестник Сибирского юридического института ФСКН России. – 2015. – №3 (20). – С. 172–178.

89. Кареева А.П. Современное атомное предприятие: социальные риски и социальная безопасность с позиции постнеклассической универсальной социологии // Журнал Сибирского федерального университета. Серия «Гуманитарные науки». – ноябрь 2015. – №11 (8). – С. 2448–2457.

90. Кареева А.П. Социологический анализ представлений работников крупного промышленного предприятия Сибири о социальной безопасности в период его модернизации // Siberian Socium. – 2018. – №2 (2). – С. 53–67.

91. Кареева А.П. Социальная безопасность: социально-философский анализ // Социология, философия, право в системе противодействия преступности: материалы Всероссийской научно-практической конференции (г. Красноярск, 22 ноября 2018 г.). – Красноярск, 2018. – С. 84–90.

92. Кареева А.П. Социологический анализ социальной безопасности современного крупного российского предприятия // Векторы благополучия: экономика и социум. – 2021. – №1 (40). – С. 106–121.

93. Кареева А.П. Социальная безопасность атомных предприятий: социально-исторический анализ // Векторы благополучия: экономика и социум. – июнь 2021. – №2 (41). – С. 43–56.

94. Калугина З.И. Сибирский вектор трудовой миграции: тенденции последних лет // ЭКО. – 2017. – №12. – С. 127–135.

95. Кашник О.И., Брызгалина А.А. Социальная безопасность: теоретические аспекты // Образование и наука. – 2013. – №3 (102). – С. 98–110.

96. Келасьев В.Н. Социальная защита населения и власть // Журнал социологии и социальной антропологии. – 1999. – Т. II. Вып. 2. – С. 80–89.

97. Келасьев В.Н., Первова И.Л. Социальная компетентность: уровни, структура, стратегии формирования: монография. – СПб.: Астерион, 2019. – 122 с.

98. Кобец Е.А., Павлов А.Ю. Понятие и сущность трудовых отношений // Инновационная наука. – 2016. – №9.

99. Козырева П.М. Финансовое поведение в контексте социально-экономической адаптации населения (социологический анализ) // СОЦИС. – 2012. – №7. – С. 54–66.

100. Козлова Л.А. Категория онтологической безопасности в теории структуризации Гидденса // Вестник Пермского государственного гуманитарно-педагогического университета. Серия №3. Гуманитарные и общественные науки. – 2021. – №1. – С. 23–30.

101. Козлов В.Н. Качество жизни населения закрытого административно-территориального образования // Вестник Челябинского государственного университета. – 2008. – С. 155–162.

102. Кононов С.В. Модель социальной безопасности в отражении дискурсов социальной философии и регионалистики // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Философские науки. – 2021. – №1. – С. 43–52.

103. Конституция Российской Федерации // Конституция Российской Федерации. – URL: www.constitution.ru (дата обращения: 12.05.2021).

104. Концепция общественной безопасности в Российской Федерации от 14.11.2013 №ПР-2685 // КонсультантПлюс. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_154602/ (дата обращения: 05.11.2021).

105. Корсаков М.Н., Кобец Е.А., Защитина Е.К. Теоретико-методологическая сущность трудовых отношений и их особенности в разрезе специфики производства // Известия Южного федерального университета. Технические науки. – 2013. – №6 (143).

106. Костенко Е.П. Теория прогрессивного управления А. Маслоу // TERRA ECONOMICUS. – 2012. – №1–3 (10). – С. 218–222.

107. Кисляков П.А. Системно-личностная модель здоровьесориентированного образования в вузе / П.А. Кисляков // Научный результат. Серия «Педагогика и психология образования. – 2015. – №2. – С. 49–54.

108. Кирдина С.Г. Институциональные матрицы и развитие России: введение в X-Y теорию: монография. – СПб.: Нестор-История, 2014. – 468 с.

109. Кирдина С.Г. Институционализм в России в 1930–2010-е гг.: инверсионный цикл? // Journal of Institutional Studies (Журнал институциональных исследований). – 2015. – №2 (7). – С. 6–37.

110. Кирдина-Чэндлер С.Г., Маевский В.И. Методологические вопросы анализа мезоуровня в экономике // *Journal of Institutional Studies* (Журнал институциональных исследований). – 2017. – №9 (3). – С. 7–23.

111. Кирдина С.Г. Методологический институционализм и мезо-уровень социального анализа // *СОЦИС*. – 2015. – №12. – С. 51–59.

112. Кирдина С.Г. Междисциплинарные исследования в экономике и социологии: проблемы методологии // *Общественные науки и современность*. – 2014. – №5. – С. 60–75.

113. Кузнецов В.Н. Теория компромисса: монография. – М.: Книга и бизнес, 2010. – 588 с.

114. Кузнецов В.Н. Социология безопасности: учебное пособие. – М.: Академический Проект, 2007. – 423 с.

115. Купчинова Т.В. Риск и рисковые коммуникации // *Философия и социальные науки: Научный журнал*. – 2009. – №1/2. – С. 42–52.

116. Кучин С.П. Все начинается с проекта: монография. – Красноярск: КГПИИ ВНИПИЭТ, Красноярское книжное издательство, 1997. – 320 с.

117. Кучин С.П. Созидатели в пилотках: монография. – Железнодорожск: МВЦ, 1994. – 95 с.

118. Кучин С.П. События, люди...: монография. – Красноярск-26: МВЦ, 1994. – 74 с.

119. Кучин С.П. Полянский ИТЛ (ГУЛАГ уголовный): монография. – Красноярск: Офсет, 1999. – 274 с.

120. Кучин С.П. «Гранитный» из 505...: монография. – Красноярск-26: МВЦ, 1994. – 61 с.

121. Коленникова О.А., Токсанбаева М.С. Оплата труда и установки медицинских специалистов на профессионально-квалификационную и трудовую мобильность // *Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины*. – 2020. – Т. 28. №S2. – С. 1068–1074.

122. Колотова Н.В. Социальная безопасность как элемент национальной стратегии // *Труды Института государства и права Российской академии наук*. – 2013. – №1. – С. 60–82.

123. Кнышов А.В., Царицына Ж.В. Теории X, Y, Z Дугласа Мак-Грегора как ключевые элементы знаний о мотивации персонала к труду // Научный журнал NovaUm.Ru. Экономические науки. – 25.06.2017. – №7. – С. 112–115.

124. Кравченко А.И. Классики социологии менеджмента: Ф. Тейлор и А. Гастев: монография. – СПб.: Изд-во Русского христианского гуманитарного института, 1999. – 319 с.

125. Кряжев Е.А. Изменение социальной структуры рабочих промышленности в процессе перехода российского общества к рынку (на материалах республики Бурятия): специальность 22.00.04 «Социальная структура, социальные институты и процессы»: автореф. дис. ... канд. социол. наук / Кряжев Евгений Алексеевич. – Улан-Удэ, 2002. – 12 с.

126. Лазева Е.В. Социальная работа на предприятии // Научное сообщество студентов XXI столетия. Общественные науки: сборник статей по материалам XVII международной студенческой научно-практической конференции (11 февраля, Новосибирск). – №2 (17). – Новосибирск, 2014. – С. 43–48.

127. Левашов В.К. Глобализация и устойчивое развитие // Устойчивое развитие. Наука и практика. – 2002. – №1. – С. 19–38.

128. Левашов В.К. Глобализация и социальная безопасность // СОЦИС. – 2002. – №3 (215). – С. 19–28.

129. Левашов В.К. Социально-политическая устойчивость: риски и императивы // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2013. – № 4 (116). – С. 29–42.

130. Левада-центр: индикаторы // Левада-центр: сайт. – 2021. – URL: <https://www.levada.ru/indikatory/> (дата обращения: 02.11.2021). АНО «Левада-Центр» внесен Минюстом в реестр некоммерческих организаций, выполняющих функции иностранного агентства.

131. Лемешев М.Я. Дмитрий Семенович Львов – экономист милостью Божией. Памяти академика Д.С. Львова // Экономическая наука современной России. – 2018. – №2 (81) – С. 188–193.

132. Лескина Л.М., Головкова Н.П. Оценка риска нарушения здоровья трудовых коллективов // Здоровье и безопасность на рабочем месте: сборник научных трудов. – 2019. – Т. 1 (3). – С. 189–193.

133. Лига М.Б. Социальная безопасность и качество жизни: концептуальный анализ // Ученые записки Забайкальского государственного университета. Серия: Философия, социология, культурология, социальная работа. – 2013. – №4 (51). – С. 170–177.

134. Литвин Р.И. Планирование социальной безопасности предприятия // Вестник Луганского национального университета имени Владимира Даля. – 2019. – №9 (27). – С. 157–160.

135. Логвинов А.М. Эволюция производственной организации в последней трети XX века. – Красноярск: Поликом, 2004. – 334 с.

136. Лойша В. Шершавая книга: монография. – Северск: СХК, 2009. – 273 с.

137. Ломако О.М. Мировое общество риска в политической философии Ульриха Бека: логика и ирония // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Философия. Психология. Педагогика. – 2018. – №3 (18). – С. 265–269.

138. Луман Н. Понятие риска // THESIS. – 1994. – №5. – С. 135–160.

139. Луман Н. Что такое коммуникация? // Социологический журнал. – 1995. – №3. – С. 114–124.

140. Луман Н. Общество как социальная система: монография / пер. с нем. А. Антоновский. – М.: Логос, 2004. – 232 с.

141. Лукашевич Н.П. Социология труда: учебное пособие. – К: МАУП, 2001. – 320 с.

142. Люблинский В.В. Социальная политика в условиях развития сетевого общества // Вестник Института социологии. – 2019. – №3 (10). – С. 22–32.

143. Львов Д.С. Институциональная экономика: монография. – М.: Инфра-М, 2001. – 320 с.

144. Малютин Н.Н., Еремеев Р.Б., Тараненко Л.А. [и др.] Некоторые показатели здоровья работающего населения Пермского края и задачи по его укреплению на ближайшие годы // Медицина труда и промышленная экология. – 2012. – №12. – С. 4–8.

145. Максимова С.Г., Суртаева О.В., Ноянзина О.Е., Омельченко Д.А. Концептуальная модель социального механизма обеспечения социальной безопасности в сфере межнациональных и межконфессиональных отношений в условиях трансформации миграционных процессов // Society and Security Insights. – 2019. – №1. – С. 13–30.

146. Майстренко Г.А. Обеспечение национальной безопасности: политико-правовые аспекты // *NB: Административное право и практика администрирования*. – 2021. – №2. – С. 26–41.
147. Мамедов О.Ю. Экономика сильнее производства! // *Terra Economicus*. – 2015. – №1 (13). – С. 6–13.
148. Маслоу А. Психология бытия: монография. – М.: Ваклер, 1997. – 178 с.
149. Меерович М.Г. Жилищная политика в СССР как средство социального управления (1917–1941 гг.) // *СОЦИС*. – 2014. – №1. – С. 95–101.
150. Мейер Дж., Роуэн Б. Институционализированные организации: формальная структура как миф и церемониал (перевод) /– Текст: непосредственный // *Экономическая социология*. – 2011. – №1 (12). – С. 43–67.
151. Мозговая А.В., Шлыкова Е.В. «Социальная приемлемость риска» как социологическая категория // *Социология: методология, методы и математическое моделирование*. – 2010. – №3. – С. 30–45.
152. Мозговая А.В. Рисковая коммуникация как механизм формирования статуса безопасности территориальной общности в процессе адаптации // *Society and Security Insights*. – 2019. – Т. 2. № 3. – С. 137–145.
153. Монтескье Ш. Избранные произведения: монография. – М.: Госполитиздат, 1955. – 803 с.
154. Морозов П.В. Горно-химический комбинат: монография / П.В. Морозов. – Железногорск: ГХК, 2011. – 45 с.
155. Морозов П.В. Первые годы ГХК: монография. – Железногорск: Прикладные технологии, 2006. – 100 с.
156. Морозов П.В. ГХК – годы развития: монография. – Железногорск: ГХК, 2007. – 104 с.
157. Немировский В.Г. Представления населения Красноярского края о смысле жизни: структура и динамика (1991–2016 гг.) // *Siberian Socium*. – 2018. – №1 (2). – С. 20–40.
158. Немировский В.Г., Немировская А.В. Чувство незащищенности от социальных опасностей как основа типологизации регионов (по материалам социологических исследований в Восточной и Западной Сибири) // *Мониторинг общественного мнения*. – 2012. – №1 (107) январь–февраль. – С. 113–127.

159. Немировский В.Г. Массовое сознание и бессознательное как объект постнеклассической социологии // СОЦИС. – 2006. – №2. – С. 1–15.

160. Немировский В.Г. Тайные организации в контексте социальных изменений. Постнеклассический подход: монография. – М.: ИНФРА-М, 2016. – 273 с.

161. Немировский В.Г., Кареева А.П. Социальная безопасность российского промышленного предприятия (на материалах социологических исследований в Красноярском крае) // Society and Security Insights. – 2019. – №1. – С. 42–56.

162. Немировский В.Г., Кудрявцева В.И. Универсумный подход к динамике социальных систем: анализ и прогнозирование: монография / – Красноярск: Минск, 2003. – 158 с.

163. Невирко Д.Д. Особенности социализации личности в авторитарных институтах России 90-х гг.: монография. – Красноярск: Сибирский юридический институт, 1999. – 256 с.

164. Новости Томска и Северска // НИА-Томск: сайт. – 2021. – URL: <http://niatomsk.ru> (дата обращения: 23.06.2021).

165. Никулина М.А., Колодиев М.Ю. Социальная безопасность в Российской Федерации: критерии, угрозы, направления обеспечения // Манускрипт. – 2017. – №4 (78) – С. 155–157.

166. Никитин С.М., Феофанов К.А. Социологическая теория риска в поисках предмета // СОЦИС. – 1992. – №10. – С. 120–127.

167. Новоселов В., Толстиков В. Тайны «сороковки»: монография. – Озерск: Маяк, 1995. – 470 с.

168. Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики: монография / пер. с англ. А.Н. Нестеренко. – М.: Начала, 1997. – 180 с.

169. Омельченко Д.А., Максимова С.Г., Ноянзина О.Е. Социальная безопасность региональных социумов российского приграничья: индивидуальные и институциональные факторы // Society and Security Insights. – 2021. – №3. – С. 13–37.

170. Осипов Г.В. Прелюдия XXI века // СОЦИС. – 2014. – №6. – С. 44–52.

171. Осипов Ю.М. Экономика как есть (откровения Зоила, или Судный день экономизма): монография. – М.: ТЕИС, 2017. – 318 с.

172. Панова В.Е. Социокультурная трансформация пространства «закрытого» города на примере г. Озерска: специальность 39.04.01. «Социология»: диссертация на соискание степени магистра / Панова Валерия Евгеньевна. – СПб., 2016. – 125 с.

173. Парсонс Т.О. социальных системах: монография. – М.: Академический Проект, 2002. – 832 с.

174. Перцева У.Ю., Скобареv В.Ю., Теленков Е.Е. Устойчивое развитие и управление рисками // Проблемы анализа рисков. – 2021. – №18 (4). – С. 16-27.

175. Перфильева М.Б. Методика оценки мотивационных факторов организаций, влияющих на профессиональную самоактуализацию работника // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. – 2010. – №137. – С. 5–13.

176. Петросян Д.С. Обеспечение социальной безопасности страны и ее регионов // Региональные проблемы преобразования экономики. – 2015. – №11 (61). – С. 139–144.

177. Погожина Н.Н. Системная теория Н. Лумана в приложении к анализу научной коммуникации // Эпистемология и философия науки. – 2019. – №1 (56). – С. 225–232.

178. Пономарева Ю.Е. Социологический анализ отражения модернизационных социальных изменений в региональных СМИ (по материалам Красноярского края 2001–2005 гг.): специальность 22.00.04. «Социальная структура, социальные институты и процессы»: автореф. дис. ... канд. социол. наук / Пономарева Юлия Евгеньевна. – Иркутск, 2009. – 20 с.

179. Попова И.П., Темницкий А.Л. Интеллектуально-профессиональный потенциал: к проблеме структурных изменений // СОЦИС. – 2011. – №1. – С. 56–67.

180. Попов А.В., Соловьева Т.С. Основные теоретические подходы к определению категории «трудовое поведение»: отечественный и зарубежный опыт исследования // Социальное пространство. – 2017. – №5 (12). – С. 1–11.

181. Пирогов Г.Г. Концепция социальной безопасности // Обзоратель. – 2007. – №9. – С. 38–49.

182. Пустовалова Е.В., Нагайцев В.В., Стерляева Н.А. Факторы обеспечения социальной безопасности населения региона Сибири (на материалах исследований в Алтайском крае в 2018–2019 гг.) // *Siberian Socium*. – 2021. – Т. 5. №2 (16). – С. 63–77.

183. Плотников В.С. Социальная безопасность в транзитивном обществе: содержание и механизмы обеспечения: специальность 22.00.08 «Социология управления»: автореф. дис. ... канд. социол. наук / Плотников Василий Сергеевич. – Новосибирск, 2004. – 28 с.

184. Плюхина А.А. Социальная политика современной России: проблемы и тенденции развития // *Экономический журнал*. – 2015. – №4(40) – С. 36–42.

185. Производственное объединение «Маяк» // ФГУП «ПО «Маяк»: сайт. – 2021. – URL: <https://po-mayak.ru> (дата обращения: 26.11.2021).

186. Пшеничникова В.А. Социальная безопасность как фактор развития качества жизни населения региона (на примере Республики Татарстан): специальность 22.00.03. «Экономическая социология и демография»: автореф. дис. ... канд. социол. наук / Пшеничникова Вероника Александровна. – Казань, 2010. – 26 с.

187. Радаев В.В. Новый институциональный подход: построение исследовательской схемы // *Журнал социологии и социальной антропологии*. – 2001. – Т. IV. №3 – С. 109–130.

188. Радаев, В.В. Российская социология в поисках своей идентичности // *СОЦИС*. – 2013. – №7. – С. 3–17.

189. Радаев В.В., Шкаратан О.И. Социальная стратификация: монография. – М.: Аспект Пресс, 1995. – 318 с.

190. Родачин В.М. Безопасность как социальное явление // *Право и безопасность*. 2004. №4(13). – URL: https://dpr.ru/pravo/pravo_10_5.htm (дата обращения: 10.12.2021).

191. Родичева И.В. Социологический анализ трансформации массового экологического сознания (на материалах социологических исследований в г. Красноярске 2007–2009 гг.): специальность 22.00.04. «Социальная структура, социальные институты и процессы»: автореф. дис. ... канд. социол. наук / Родичева Ирина Вячеславовна. – Иркутск, 2009. – 23 с.

192. Рыженков Б.В., Морозов П.В. Скала: монография. – Красноярск: Прикладные технологии, 2010. – 240 с.
193. Савочкин Д.В. Труфанов Д.О. Опыт исследования социальной безопасности образовательного процесса в сибирском вузе // *Siberian Socium*. – 2019. – №1 (3). – С. 61–72.
194. Садовая Е.С. Современные механизмы регулирования социально-трудовых отношений: опыт развитых стран и России // *Проблемы прогнозирования*. – 2010. – №5. – С. 107–123.
195. Саклакова Е.В., Мелешкин В.В. Социальный риск и социальная безопасность: атрибуты современного общества риска // *KANT*. – 2019. – №2 (31). – С. 267–271.
196. Северск: опрос по медицине // Российский профессиональный союз работников атомной энергетики и промышленности. – URL: <http://profatom.ru> (дата обращения: 23.10.2020).
197. Сенчагов В.К. Экономическая безопасность России: учебник. – М.: Дело, 2005. – 896 с.
198. Сенчагов В.К. Модернизация финансовой сферы // *Вопросы экономики*. – 2011. – №3. – С. 53–64.
199. Сергашов Е.В. Риск в современном обществе: методология исследования и показатели // *Известия Тульского государственного университета. Гуманитарные науки*. – 2017. – №4. – С. 108–116.
200. Кохомский А.Г., Фатин В.И., Рыбалкин Ю.В. [и др.]. Сибирская АЭС. История с продолжением: монография. – Томск: Издательский дом D-Print, 2008. – 423 с.
201. Синьковская, И.Г. Социальные риски и социальная безопасность малоимущих неполных семей (на материалах исследований в г. Красноярске) // *Siberian Socium*. – 2018. – №2 (2). – С. 22–32.
202. Синяев М.В., Кокорева М.Е. Социальные риски и проблема их ранжирования в системе социальной работы РФ // *Теория и практика общественного развития*. – 2021. – №11. – С. 73–77.
203. Симонян Р.Х. Приграничное регионоведение в контексте теории мезосистем // *СОЦИС*. – 2019. – №6. – С. 64–73.
204. Солодухина Д.П., Завьялова Н.А. Культура поведения работающих граждан в ситуации болезни // *СОЦИС*. – 2011. – №7. – С. 122–125.
205. Соломин М.С. Профессиональный риск: от реализма к конструктивизму // *СОЦИС*. – 2019. – №5. – С. 45–54.

206. Субхангулова К.А. Социальный диалог: достижение доверительных отношений между социальными партнерами на рынке труда // Региональная экономика: теория и практика. – 2020. – Т. 18. №3 (474). – С. 446–459.

207. Сулагаева А.А. Общество риска: тупики и проблемы // ЭНИГМА. – 2021. – №33. – С. 152–154.

208. Слыщенко В.А. Правовое учение Никласа Лумана и кризис современного общества // Lex Russica. – 2016. – №2 (111) февраль. – С. 184–205.

209. Смит А. Исследования о природе и причинах богатства народов: монография. – М.: Эксмо, 2007. – 960 с.

210. Стратегия национальной безопасности РФ от 02.07.2021 №400 // КонсультантПлюс. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_389271/ (дата обращения: 20.01.2022).

211. Старикова Т.А. Система организации и управления человеческими ресурсами: деятельностный подход: специальность 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством»: дис. ... канд. экон. наук / Старикова Татьяна Александровна. – Томск, 2009. – 193 с.

212. Теория и практика корпоративной социальной ответственности: монография / под ред. Е.В. Нехода. – Томск: Издательский дом Томского государственного университета, 2015. – 340 с.

213. Терзиев В., Димитрова П. Социальная политика как инструмент общественного развития // Universum: Экономика и юриспруденция: электронный научный журнал – 2017. – №2(35).

214. Титаренко Л.Г. Глобальные риски современности как вызов ценностям модернизации в постсоветском пространстве // Философия и социальные науки. – 2016. – №2. – С. 28–32.

215. Титенко Н.Ю. Теоретические и методологические основы понятия «экономическая безопасность» // Экономика и управление. – 2018. – №4 (150). – С. 61–65.

216. Толстых В.В. Роль и влияние социального фактора на национальную безопасность Российской Федерации в современном полицентричном мире // Academy. – 2020. – №5 (56). – С. 92–97.

217. Тощенко Ж.Т., Цветкова Г.А. Социология труда: монография. – М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2012. – 407 с.

218. Тююшева Ю.В., Федорова А.Э. Исследование неблагоприятного влияния прекаризационных трудовых отношений на благополучие работников // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2018. – №3 (7). – С. 78–82.

219. Траилина В.Г. Анализ социально-трудовых отношений в актуальном целостном контексте // Проблемы современной экономики. – 2015. – №3 (55). – С. 155–161.

220. Трушков В.В. Современный рабочий класс России в зеркале официальной статистике // СОЦИС. – 2002. – №2. – С. 1-15.

221. Трушков В.В. Пролетариат современной России: монография. – М., 2012. – 320 с.

222. Труфанов Д.О. Ценностная социологическая концепция современных единоборств. – Красноярск: 2006. – 128 с.

223. Украинцев П.П. Фредерик Уинслоу Тейлор: управленческий прорыв и социально-нравственный наив (к вопросу о современном звучании тейлоровских научно-практических новаций) // Социология. – 2012. – №1. – С. 96–103.

224. Федоров В.А. Социально-философский анализ прогнозирования и управления инновационными процессами: специальность 09.00.11 «Социальная философия»: дис. ... д-ра филос. наук / Федоров Владимир Александрович. – М., 2006. – 334 с.

225. Федеральный закон «О безопасности» от 28.12.2010 №390-ФЗ (ред. от 05.10.2015) // КонсультантПлюс. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_108546/ (дата обращения: 10.01.2022).

226. Фомченкова Г.А. Институализация безопасности молодежи в условиях трансформации российского общества: специальность 22.00.04. «Социальная структура, социальные институты и процессы»: дис. ... канд. социол. наук / Фомченкова Галина Алексеевна. – СПб., 2014. – 410 с.

227. Форд Г. Моя жизнь, мои достижения: монография / пер. с англ. Е. Бакушева. – М.: Попурри, 2011. – 352 с.

228. Фурс В.Н. Критическая теория позднего модерна Энтони Гидденса // Социологический журнал. – 2001. – № 1. – С. 44–73.

229. Фролова Н.А. Социальная безопасность как государственно-правовой институт // Институционализация в праве: сборник научных статей. – 2010. – С. 151–161.

230. Фролова Н.А. Правовая политика в сфере социальной безопасности России. Исторические и современные очерки. Проблемы, тенденции, перспективы: монография. – М.: Аналитическая группа С.Т.К, 2020. – 220 с.

231. Фролова Т.Л. Обеспечение социальной безопасности в условиях модернизации российской экономики: макроэкономические аспекты: специальность 08.00.05. «Экономика и управление народным хозяйством»: автореф. дис. ... д-ра экон. наук / Фролова Татьяна Леонидовна. – М., 2006. – 52 с.

232. Фролов С.С. Ролевая неопределенность как фактор и условие эффективного управления социальными процессами в современных организациях // Вестник Университета (Государственный университет управления). – 2017. – №11. – С. 173–179.

233. Черепанова М.И., Суртаева О.В. Система безопасности: миграционная политика социальной ориентации // Общество и безопасность "Society and Security Insights". – 2018. – 1 (3). – С. 111–118.

234. Черникова С.А., Черданцев В.П., Вшивкова Г.А. Современные проблемы социальной безопасности // Фундаментальные исследования. – 2015. – №11–4. – С. 836–838.

235. Честнов И.Л. Безопасность в «Обществе риска» // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2020. – №2 (86). – С. 65–71.

236. Чупров В.И., Зубок Ю.А., Уильямс К. Молодежь в обществе риска: монография. – М.: Наука, 2003. – 159 с.

237. Шаталова Н.И. Психофизиологические особенности трудового поведения работника // Вестник НГУЭУ. – 2015. – №1. – С. 178–189.

238. Шелдрейк Дж. Теория менеджмента: от тейлоризма до японизации: монография / пер. с англ. – СПб.: Питер, 2001. – 352 с.

239. Шепелева Н.А. Коллективный договор как регулятор трудовых отношений на предприятиях угольной промышленности Кузбасса // Российское предпринимательство. – 2015. – №1 (271). – С. 121–128.

240. Шипунова Т.В. Социальная безопасность: тематизация дискуссионного поля // Журнал социологии и социальной антропологии. – 2016. – Т. XIX. №2 (85) – С. 101–112.

241. Ширманов Ю.А. Отчизны шит: монография. – Красноярск-26: МВЦ, 1994. – 99 с.

242. Шкаратан О.И. Государственная социальная политика и положение средних слоев в современной России // СОЦИС. – 2004. – №1–2. – С. 106–128.

243. Щелоков В.Ф. Концептуальные основы социологического анализа кадровой безопасности промышленного предприятия и понятие «кадровая сила предприятия» // Вестник Поволжской академии государственной службы имени П.А. Столыпина. – 2008. – №2 (15). – С. 78–83.

244. Гаджиев Н.Г., Коноваленко С.А., Киселева О.В., Скрипкина О.В., Трофимов М.Н. Экономическая безопасность России на современном этапе социально-экономического развития общества: монография / под ред. д-ра экон. наук, проф. Н.Г. Гаджиева. – М.: ИНФРА-М, 2022. – 233 с.

245. Лопухин А.М. Эмпирические исследования гражданского общества: сборник материалов общественных слушаний (25.09.09). – М.: Общественная палата Российской Федерации, 2009. – 200 с.

246. Эбелинг Э.О. Социальные риски: теоретический анализ // Социальная интеграция и развитие этнокультур в Евразийском пространстве. – 2016. – №4–2. – С. 140–147.

247. Эфендиев А.Г., Балабанова Е.С. Человеческое измерение» российского бизнеса: к демократически-гуманистическому типу социальной организации фирмы // СОЦИС. – 2012. – №7. – С. 43–54.

248. Ядов В.А. Человек и его работа в СССР и после: учебное пособие для вузов. – М.: Аспект Пресс, 2003. – 485 с.

249. Ядов В.А. Социальные институты // Человек, общество, управление. – 2006. – №1. – С. 4–13.

250. Яновский Р.Г. Глобальные изменения и социальная безопасность: монография. – М.: Academia, 1999. – 358 с.

251. Яновский, Р.Г. Социальная безопасность России в период стабилизации: монография / Р.Г. Яновский. – Москва: РНЦ РАК, 2003. – 80 с. – Текст: непосредственный.

252. Яницкий О.Н. Социология риска: монография. – М.: LVS, 2003. – 192 с.

253. Яницкий О.Н. Социология риска: ключевые идеи // Мир России. – 2003. – Т. XI. № 1. – С. 3–35.
254. Яницкий О.Н. Вызовы и риски глобализации. Семь тезисов // СОЦИС. – 2019. – №1. – С. 29–39.
255. Aoki M. Comparative Institutional Analysis: Theory, Corporations and East Asia. – Edward Elgar Publishing Ltd, 2013.
256. Beck U., Willms J. Conversations with Ulrich Beck. – Polity Press, 2014. – 240 p.
257. Beck U. Redefining the sociological project: The cosmopolitan challenge // Sociology. – 2012. – Vol. 46, issue 1. – Pp. 7–12.
258. Beck U. Remapping social inequalities in an age of climate change: for a cosmopolitan renewal of sociology // Global Networks. – 2010. – Vol. 10, issue 2. – Pp. 165–181.
259. Beck U. Why 'class' is too soft a category to capture the explosiveness of social inequality at the beginning of the twenty-first century // The British Journal of Sociology. – 2013. – Vol. 64, issue 1. – Pp. 63–74.
260. Bryant C., Jary D. Giddens' theory of structuration: A critical appreciation. – Routledge Taylor and Francis Group, 2014. – 251 p.
261. Dawson M. Bauman, Beck, Giddens and our understanding of politics in late modernity // Journal of Power. – 2010. – Vol. 3. – Pp. 189–207.
262. Giddens A. The consequences of modernity. – Stanford: Stanford univ. press, 1990. – 186 p.
263. Giddens A., Sutton P.W. Essential concepts in sociology. – Polity Press, 2017. – 224 p.
264. KOVAČEVIĆ BKI. Sociology of global risk society (Anthony Giddens and Ulrich Beck) / KOVAČEVIĆ BKI. – European defendology center for scientific, political, economic, social, safety, sociological and criminological research, Banja Luka, 2017. – 118 p.
265. Lamsal M. The structuration approach of Anthony Giddens // Himalayan Journal of Sociology and Anthropology. – 2012. – Vol. 5. – Pp. 111–122.
266. Luhmann N. Theory of society, volume 1. – Stanford University Press, 2012. – 488 p.
267. Leydesdorff L. Luhmann, Habermas and the theory of communication // Research and Behavioral Science. – 2000. – Vol. 17, issue 3. – Pp. 273–288.
268. Maslow A. Motivation and personality. – N.Y, 1970.

269. Moskvici S. Forenord // C. Herzlich Health and Illness: A Social Psychological Analysis. – London: Academic Press, 1973.

270. Nassehi A. Organizations as decision machines: Niklas Luhmann's theory of organized social systems // The Sociological Review. – 2005. – Vol. 53, issue 1. – Pp. 178–191.

271. O'brien M., Penna S., Hay C. Theorising Modernity: Reflexivity, Environment & Identity in Giddens' Social Theory. – Routledge Taylor and Francis Croup, 2014. – p. 212.

272. Herr H., Ruoff B., Salas C. Labour markets, wage dispersion and union policies // International Journal of Labour Research. – 2014. – Vol. 6. Is. 1. – Pp. 56–74.

273. Polishchuk L. Institutional Performance. In: Weber S., Alexeev M. V. (eds.) // The Oxford Handbook of the Russian Economy. Oxford: Oxford University Press. – 2013. – Pp. 189–220.

274. Sorensen M.P. Ulrich Beck: exploring and contesting risk // Journal of Risk Research. – 2018. – Vol. 21, issue 1. – Pp. 6–16.

275. Šubrt J. The Systemic Approach in Sociology and Niklas Luhmann: Expectations, Discussions, Doubts. – Emerald Publishing Limited, 2020. – 129 p.

276. Sznajder N. Ulrich Beck and classical sociological theory // Journal of Classical Sociology. – 2015. – Vol. 15, issue 2. – Pp. 220–225.

Приложение А

Анкета для проведения массового опроса (2015, 2021 годы)

Уважаемый работник Горно-химического комбината!

Перед Вами лежит анкета, целью которой является узнать Ваше мнение относительно социальной сферы Горно-химического комбината. Социальная сфера важна и нужна каждому современному предприятию. Она направлена на работника и включает в себя различные аспекты, а именно льготы и гарантии, материальное вознаграждение, карьерный рост, профессиональную подготовку, уверенность в завтрашнем дне и так далее.

В анкете нет правильных и неправильных ответов. Самым важным в ней является именно Ваше мнение. Мнение, основанное на опыте работе на ГХК. Поэтому просим Вас отвечать на вопросы анкеты максимально искренне.

Опрос является полностью анонимным. Для обеспечения конфиденциальности ответы будут обрабатываться в специальной программе. Результаты опроса будут представлены только в обобщенном виде.

Инструкция по заполнению анкеты:

1. Внимательно читайте вопросы и инструкции к ним, набранные курсивом.

2. Обводите кружком (или понятным знаком) номер выбранного Вами варианта ответа.

3. Ответить Вам необходимо на все вопросы анкеты (и закрытые, и открытые).

1. Какой из двух нижеприведенных терминов Вам наиболее знаком? *(выберите один вариант ответа)*

1) социальная безопасность ГХК;

2) социальная политика ГХК.

2. Объясните, что, на Ваш взгляд, означают следующие термины

1) социальная политика ГХК

2) социальная безопасность ГХК

3. По Вашему мнению, на сегодняшний день наш комбинат...
(выберите один вариант ответа)

- 1) развивается;
- 2) работает стабильно, но не развивается;
- 3) испытывает трудности;
- 4) приходит в упадок;
- 5) другое (укажите);
- 6) затрудняюсь ответить.

4. Какие риски, по Вашему мнению, на сегодняшний день присутствуют на комбинате (выберите не более трех вариантов ответа)

- 1) риски снижения социально-бытовых условий труда работника;
- 2) риски снижения экономического благосостояния работника;
- 3) риски снижения производственной безопасности работника;
- 4) риски падения научно-технического и технологического потенциала работника;
- 5) риски снижения здоровья работника;
- 6) риски снижения экологической безопасности работника;
- 7) риски падения социальной стабильности предприятия в глазах работника;
- 8) риски падения значимости обратной связи в глазах работника.

5. Довольны ли Вы социальной политикой, которая сегодня реализуется на Горно-химическом комбинате (выберите один вариант ответа)

- 1) я полностью доволен социальной политикой ГХК;
- 2) я скорее доволен социальной политикой ГХК;
- 3) я скорее недоволен социальной политикой ГХК;
- 4) я полностью недоволен социальной политикой ГХК;
- 5) другое (укажите);
- 6) затрудняюсь ответить.

6. Хотелось бы Вам внести в нее изменения? (выберите один вариант ответа)

- 1) мне хочется внести изменения постоянно;
- 2) мне хочется внести изменения периодически;
- 3) на мой взгляд, социальная политика ГХК не требует изменений;
- 4) другое (укажите);
- 5) затрудняюсь ответить.

7. Вопрос задан в рамках исследования 2021 года.

Как Вы считаете, кто должен инициировать изменения в социальной политике, действующей на Горно-химическом комбинате? *(только один вариант ответа)*

- 1) руководство Горно-химического комбината;
- 2) работник предприятия;
- 3) обе заинтересованные стороны.

А теперь предлагаю подробнее поговорить об индикаторах социальной политики.

Поговорим подробнее о социальной политике горно-химического комбината.

8. Оцените нижеприведенные элементы социальной политики комбината.

8.1. Элемент социальной политики важен для меня *(один ответ по каждой строке)*

| Элемент социальной политики | важен для меня | |
|--|-----------------|--------------------|
| | скорее согласен | скорее не согласен |
| 1. Материальное вознаграждение работника (зарплата, премии) | | |
| 2. Социальный пакет | | |
| 3. Техника безопасности | | |
| 4. Качественные условия труда | | |
| 5. Соблюдение баланса между рабочим и личным временем | | |
| 6. Контроль экологической обстановки на производстве и в зоне проживания работника | | |
| 7. Организация заводского питания, транспорта, здравоохранения | | |
| 8. Санитарно-гигиенические условия труда | | |
| 9. Жилищно-бытовые условия работника | | |
| 10. Корпоративный досуг (спортивные праздники, мероприятия) | | |
| 11. Взаимоотношения с коллегами | | |
| 12. Взаимоотношения с непосредственными руководителями | | |

Окончание таблицы

| Элемент социальной политики | важен для меня | |
|--|-----------------|--------------------|
| | скорее согласен | скорее не согласен |
| 13. Взаимоотношения с топ-менеджерами и руководством | | |
| 14. Обмен мнениями по производственным вопросам (первичный, вторичный, основной коллектив) | | |
| 15. Информированность работника о перспективах предприятия | | |
| 16. Ощущение уверенности работника в завтрашнем дне | | |
| 17. Признание трудовых заслуг работника | | |
| 18. Наличие возможности карьерного роста | | |
| 19. Наличие возможности профессионального роста работника | | |
| 20. Проявление работником творческой инициативы | | |
| 21. Включение работника в управление производством | | |

8.2. Я боюсь потерять элемент социальной политики (один ответ по каждой строке)

| Элемент социальной политики | боюсь потерять | |
|--|-----------------|--------------------|
| | скорее согласен | скорее не согласен |
| 1. Материальное вознаграждение работника (заработная плата, премии) | | |
| 2. Социальный пакет | | |
| 3. Техника безопасности | | |
| 4. Качественные условия труда | | |
| 5. Соблюдение баланса между рабочим и личным временем | | |
| 6. Контроль экологической обстановки на производстве и в зоне проживания работника | | |

Окончание таблицы

| Элемент социальной политики | боюсь потерять | |
|--|--------------------|-----------------------|
| | скорее согласен | скорее не согласен |
| 7. Организация заводского питания, транспорта, здравоохранения | | |
| 8. Санитарно-гигиенические условия труда | | |
| 9. Жилищно-бытовые условия работника | | |
| 10. Корпоративный досуг (спортивные праздники, мероприятия) | | |
| 11. Взаимоотношения с коллегами | | |
| 12. Взаимоотношения с непосредственными руководителями | | |
| 13. Взаимоотношения с топ-менеджерами и руководством | | |
| 14. Обмен мнениями по производственным вопросам (первичный, вторичный, основной коллектив) | | |
| 15. Информированность работника о перспективах предприятия | | |
| 16. Ощущение уверенности работника в завтрашнем дне | | |
| 17. Признание трудовых заслуг работника | | |
| 18. Наличие возможности карьерного роста | | |
| 19. Наличие возможности профессионального роста работника | | |
| 20. Проявление работником творческой инициативы | | |
| 21. Включение работника в управление производством | | |

8.3. Я считаю, что сегодня элемент социальной политики реализуется на нашем предприятии... (одна цифра в каждой строчке, где

- 1 – на низком уровне;
- 2 – на уровне ниже среднего;
- 3 – на среднем уровне;
- 4 – на уровне выше среднего;
- 5 – на высоком уровне).

| Элемент социальной политики | Степень реализации |
|--|--------------------|
| 1. Материальное вознаграждение работника (зарботная плата, премии) | 1 2 3 4 5 |
| 2. Социальный пакет | 1 2 3 4 5 |
| 3. Техника безопасности | 1 2 3 4 5 |
| 4. Качественные условия труда | 1 2 3 4 5 |
| 5. Соблюдение баланса между рабочим и личным временем | 1 2 3 4 5 |
| 6. Контроль экологической обстановки на производстве и в зоне проживания работника | 1 2 3 4 5 |
| 7. Организация заводского питания, транспорта, здравоохранения | 1 2 3 4 5 |
| 8. Санитарно-гигиенические условия труда | 1 2 3 4 5 |
| 9. Жилищно-бытовые условия работника | 1 2 3 4 5 |
| 10. Корпоративный досуг (спортивные праздники, мероприятия) | 1 2 3 4 5 |
| 11. Взаимоотношения с коллегами | 1 2 3 4 5 |
| 12. Взаимоотношения с непосредственными руководителями | 1 2 3 4 5 |
| 13. Взаимоотношения с топ-менеджерами и руководством | 1 2 3 4 5 |
| 14. Обмен мнениями по производственным вопросам (первичный, вторичный, основной коллектив) | 1 2 3 4 5 |
| 15. Информированность работника о перспективах предприятия | 1 2 3 4 5 |
| 16. Ощущение уверенности работника в завтрашнем дне | 1 2 3 4 5 |
| 17. Признание трудовых заслуг работника | 1 2 3 4 5 |
| 18. Наличие возможности карьерного роста | 1 2 3 4 5 |
| 19. Наличие возможности профессионального роста работника | 1 2 3 4 5 |
| 20. Проявление работником творческой инициативы | 1 2 3 4 5 |
| 21. Включение работника в управление производством | 1 2 3 4 5 |

9. Вопрос задан в рамках исследования 2021 года.

Многие работники ГХК отмечают, что сегодня получают низкую заработную плату. Что бы Вы сделали для увеличения своего дохода? (только один вариант ответа)

1. Перешел бы на другую должность в пределах своего подразделения.
2. Перешел бы в другое подразделение комбината.
3. Переехал бы в другой город и нашел там работу.
4. Перешел бы на другое предприятие в черте Железногорска, в том числе и муниципальное.
5. Свой вариант ответа.

10. С какими сложностями Вы сталкиваетесь/сталкивались при реализации социальной политики на комбинате? Приведите 1–2 примера по каждому из перечисленных элементов.

| Элемент социальной политики | сложности реализации (1–2 примера) |
|--|---------------------------------------|
| 1. Материальное вознаграждение работника (заработная плата, премии) | 1. 2. |
| 2. Социальный пакет | 1. 2. |
| 3. Техника безопасности | 1. 2. |
| 4. Качественные условия труда | 1. 2. |
| 5. Соблюдение баланса между рабочим и личным временем | 1. 2. |
| 6. Контроль экологической обстановки на производстве и в зоне проживания работника | 1. 2. |
| 7. Организация заводского питания, транспорта, здравоохранения | 1. 2. |
| 8. Санитарно-гигиенические условия труда | 1. 2. |
| 9. Жилищно-бытовые условия работника | 1. 2. |
| 10. Корпоративный досуг (спортивные праздники, мероприятия) | 1. 2. |
| 11. Взаимоотношения с коллегами | 1. 2. |
| 12. Взаимоотношения с непосредственными руководителями | 1. 2. |

Окончание таблицы

| Элемент социальной политики | сложности реализации (1–2 примера) |
|--|---------------------------------------|
| 13. Взаимоотношения с топ-менеджерами и руководством | 1. 2. |
| 14. Обмен мнениями по производственным вопросам (первичный, вторичный, основной коллектив) | 1. 2. |
| 15. Информированность работника о перспективах предприятия | 1. 2. |
| 16. Ощущение уверенности работника в завтрашнем дне | 1. 2. |
| 17. Признание трудовых заслуг работника | 1. 2. |
| 18. Наличие возможности карьерного роста | 1. 2. |
| 19. Наличие возможности профессионального роста работника | 1. 2. |
| 20. Проявление работником творческой инициативы | 1. 2. |
| 21. Включение работника в управление производством | 1. 2. |

11. Закончите, пожалуйста, предложения... *(количество ответов неограниченно)*

1. Мои коллеги

2. Мой непосредственный руководитель

3. Топ-менеджеры и руководство

12. Выберите из перечисленных ниже внутрикорпоративных источников получения информации только те, которыми Вы пользуетесь чаще всего *(не более трех вариантов ответа)*

- 1) корпоративная газета «Вестник ГХК»;
- 2) производственные совещания/планерки;
- 3) информационные стенды в подразделениях;
- 4) общение с коллегами;

- 5) общение с непосредственным руководителем;
- 6) общение с топ-менеджерами и руководством;
- 7) корпоративные сайты;
- 8) электронные рассылки;
- 9) свой вариант ответа

13. Как долго, на Ваш взгляд, Горно-химический комбинат сможет обеспечить Вас работой? (только один вариант ответа)

1. Как минимум на 3 ближайших года.
2. От 3 до 5 лет.
3. Не менее 10 лет.
4. Более 10 лет.
5. Свой вариант ответа.

В завершение анкеты прошу рассказать немного о себе.

| | | | |
|------------------------------------|------------------------|-----------------|----------------|
| 14. Ваш пол: | 1. мужской | 2. женский | |
| 15. Ваш возраст: | 1. до 34 лет | 2. 35–54 года | 3. 55 и старше |
| 16. Ваше образование: | 1. среднее | 3. высшее | |
| | 2. среднее техническое | | |
| 17. Ваша должность: | 1. рабочий | 2. специалист | |
| 18. Ваше подразделение: | 1. ИХЗ | 3. РЗ | |
| | 2. РХЗ | 4. КУ | |
| 19. Ваш стаж работы на ГХК: | 1. 0–5 лет | 3. 10–20 лет | |
| | 2. 5–10 лет | 4. более 20 лет | |

Спасибо за участие в анкетировании

Для заметок

Научное издание

Орлова Вера Вениаминовна

Кареева Анна Петровна

**СОЦИАЛЬНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ
СОВРЕМЕННОГО КРУПНОГО
РОССИЙСКОГО ПРЕДПРИЯТИЯ
В РИСКОВАННОМ ОБЩЕСТВЕ
(НА МАТЕРИАЛАХ СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ
ИССЛЕДОВАНИЙ ОТДЕЛЬНЫХ ПРОМЫШЛЕННЫХ
ПРЕДПРИЯТИЙ АТОМНОЙ ОТРАСЛИ)**

Монография

Чебоксары, 2023 г.

Компьютерная верстка *Е. В. Кузнецова*

Дизайн обложки *Н. В. Фирсова*

Подписано в печать 10.05.2023 г.

Дата выхода издания в свет 12.05.2023 г.

Формат 60×84/16. Бумага офсетная. Печать офсетная.

Гарнитура Times. Усл. печ. л. 13,48. Заказ К-1131. Тираж 500 экз.

Издательский дом «Среда»

428005, Чебоксары, Гражданская, 75, офис 12

+7 (8352) 655-731

info@phsreda.com

<https://phsreda.com>

Отпечатано в Студии печати «Максимум»

428005, Чебоксары, Гражданская, 75

+7 (8352) 655-047

info@maksimum21.ru

www.maksimum21.ru