

**ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ СЛУЖБ НА  
ПРЕДПРИЯТИЯХ ЧЕРНОЙ МЕТАЛЛУРГИИ УКРАИНЫ  
В 70-80-Е ГОДЫ XX СТОЛЕТИЯ И ИХ РОЛЬ В ПРАКТИКЕ  
СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ**

*У статті розглядаються основні напрями діяльності соціологічних служб підприємств чорної металургії України в 70-80-ті роки XX століття. Аналізується досвід використання соціологічних методів управління підприємствами галузі.*

**Ключові слова:** Соціологічні дослідження, соціологічні служби, соціальне планування, соціальне управління, підприємства чорної металургії.

*В статье рассматриваются основные направления деятельности социологических служб предприятий черной металлургии Украины в 70-80-е годы XX века. Анализируется опыт использования социологических методов управления предприятиями отрасли.*

**Ключевые слова:** Социологические исследования, социологические службы, социальное планирование, социальное управление предприятия черной металлургии.

*The article considers the main activities of sociological services of iron and steel industry enterprises in Ukraine in 70<sup>th</sup> - 80<sup>th</sup>, XX century. The experience of using sociological methods of enterprise management in the industry has been analyzed.*

**Keywords:** Case research, sociological services, social planning, social management enterprises of iron and steel industry.

Вопросы исследования истории советского этапа развития отечественной социологии привлекают внимание все большего числа исследователей [1, 2, 3, 4, 5]. Вместе с тем, в настоящее время еще далеко до полного и объективного анализа этого периода развития украинской социологии. К сожалению, многие исследователи сосредотачивают свое внимание на критике советской социальной науки, как носителя исключительно марксистской идеологии, хотя в этот период проводились серьезные как фундаментальные, так и прикладные исследования различных сторон жизни общества и эти исследования активно использовались в практике управления.

Для социологии советского периода, а особенно 1970-80-х гг. прошлого века характерно бурное развитие прикладной эмпирической социологии на предприятиях различных отраслей промышленности. Очень активно этот процесс развивался и на предприятиях черной металлургии Украины.

Данная статья посвящена анализу опыта использования прикладных социологических исследований на предприятиях черной металлургии и использования их результатов в практике социального управления.

Осмысление этого опыта важно, во-первых, для создания целостной истории украинской социологии, во-вторых для понимания социальных отношений и проблем советского общества и, в-третьих, для того, чтобы не «изобретать велосипед», а использовать отечественный опыт и обеспечить преемственность в развитии социологического знания в нашей стране.

В конце 1960-х гг. в стране возник социальный заказ на исследование социальных факторов повышения эффективности производства в крупных промышленных предприятиях и объединениях. Потребность в проведении разноплановых социологических исследований, которые бы стали источником достоверных данных о коллективе работников, их деловых, личностных и социально-психологических качествах, стабильности состава, мотивации трудовой активности и других социальных факторов, привела к возникновению на предприятиях различных социологических служб в виде исследовательских групп, социологических бюро или лабораторий.

Черная металлургия – одна из первых отраслей народного хозяйства Украины, на предприятиях которой начали работать промышленные социологи. Впервые должность инженера-социолога появилась на Днепропетровском трубопрокатном заводе имени Ленина в августе 1969 г. [6, с. 5]

Социологические службы на предприятиях и организациях стали создаваться в начале 70-х годов прошлого века. Первое бюро социологических исследований было создано в 1971 году на Днепропетровском металлургическом заводе имени Петровского [6, с. 5].

Впоследствии, опыт этой службы был широко использован другими металлургическими предприятиями.

Вскоре социологические службы в разном виде стали появляться на Ждановском металлургическом комбинате имени Ильича, на заводе «Азовсталь», Нижнеднепровском трубопрокатном заводе имени К. Либкнехта, на Макеевском металлургическом комбинате имени Кирова и ряде других.

К 1980 году на 18 предприятиях отрасли работало около 50 социологов.

Особенно быстрыми темпами стала развиваться социология в отрасли начиная с 1981 года, когда была создана отраслевая социологическая служба в Управлении рабочих кадров и жилищно-бытового обслуживания Минчермета УССР (начальник управления Борзенко В. П.), на которую были возложены функции оперативного управления методического обеспечения и контроля за работой социологических служб предприятий. (Руководитель – Фокин Е. И.). Качественный состав социологов на тот период был достаточно высок. Все социологи, работавшие на предприятиях, имели высшее образование (преимущественно гуманитарное или экономическое). Большинство из них прошли переподготовку на специальных курсах по

социологии и социальному управлению с отрывом от производства в Московском институте стали и сплавов. Большую роль в организации и функционировании этих курсов сыграл в тот период начальник Управления и охраны труда Минчермета СССР Зиньковский М. М. На уровне союзного министерства работу социологов курировало именно это управление.

Основными направлениями работы социологических служб предприятий и организаций были:

1. Социальная диагностика:

- проведение социологических исследований;
- разработка социального паспорта предприятия;
- разработка и внедрение технологии регулирования социально-экономических и социально-психологических процессов в коллективах;
- пропаганда социологических знаний.

2. Изучение проблем труда:

– социальные факторы, стимулирующие или отрицательно влияющие на внедрение новой техники и технологии средств механизации и автоматизации тяжелого ручного труда;

– социальные факторы, стимулирующие или отрицательно влияющие на повышение производительности труда;

– освобождение женщин от тяжелых и вредных работ;

– вопросы санитарно-гигиенических условий труда, производственного быта;

– эффективность работы бригад, основанных на хозрасчете;

– дальнейшее развитие и совершенствование бригадных форм организации и стимулирования труда;

– вопросы трудовой дисциплины;

– отношение трудящихся к труду, повышение удовлетворенности им;

– повышение деловитости и социалистической предприимчивости;

– повышение личной заинтересованности работников в труде;

– вопросы материального и морального стимулирования.

3. Формирование и стабилизация трудовых ресурсов предприятий:

– проблемы адаптации и рационального использования молодежи на предприятиях;

– причины текучести кадров.

4. Изучение социальных проблем, возникающих в процессе труда:

– причины высокой заболеваемости и травматизма;

– влияние внутригрупповой сплоченности на результаты производственной деятельности коллективов;

– конфликты в трудовых коллективах и пути их разрешения;

– изыскание наиболее эффективных мер по созданию благоприятного психологического климата, воспитание товарищеского сотрудничества и взаимопомощи.

5. Исследование социальных проблем, управления коллективами:

– стиль и методы управления трудовыми коллективами;

– оценка деловых и личностных качеств руководителей;

– улучшение работы по подбору, расстановке и воспитанию руководящих кадров, а также работников, состоящих в резерве на выдвижение;

– повышение квалификации рабочих, ИТР, служащих;

– социально-психологические проблемы морального и материального стимулирования труда.

6. Исследование проблем быта и свободного времени трудящихся предприятий:

– эффективность культурно-воспитательной работы, в том числе в общежитиях и по месту жительства;

– проблемы быта и отдыха работников предприятий в свободное от работы время;

– организация отдыха и бытового обслуживания рабочих на предприятиях;

– эффективность использования основных фондов социального назначения.

Ежегодно на предприятиях и организациях отрасли проводится около 80 социологических исследований. Результаты социологических исследований оформлялись в виде отчетов. На основании основных отчетов, как правило, готовились докладные записки или рефераты, где излагались основные результаты исследований и предлагались рекомендации. Именно эти документы представлялись дирекции завода, партийной и профсоюзной организациям.

В этот период на предприятиях отрасли было проведено много интересных исследований, которые послужили основой для разработки планов социального развития и внедрения социально-экономических и социально-психологических методов управления социальными процессами. Так, на заводе «Криворожсталь» были проведены масштабные исследования факторов текучести кадров и стабилизации трудового коллектива (руководители службы Мокряк В. Л., Васильев В. В.)

На Днепропетровском металлургическом заводе им. Петровского изучение социально-психологического климата в цехах и подразделениях завода способствовало разработке и внедрению впервые в отрасли социально-психологической системы «Внимание» (руководитель службы Фокин Е. И. и Швыдка Л. И.). Система «Внимание» призвана была оказывать помощь администрации и общественным организациям цехов и подразделений в организации чествований работников завода в связи со знаменательными событиями в их жизни: присвоение почетных званий, получение 1-го рабочего разряда, день бракосочетания, юбилей супружеской жизни, окончание ВУЗа, техникума, трудовой юбилей и т. д.

Всего в системе «Внимание» действовало 30 современных обрядов и ритуалов.

Опыт внедрения системы «Внимания» на заводе был одобрен Минчерметом Украины и рекомендован к внедрению на всех предприятиях отрасли.

На Макеевском металлургическом комбинате имени Кирова (рук. службы Зыбцев В. Н.) было проведено исследование социально-экономических проблем использования женского труда. По результатам исследования были разработаны мероприятия по выводу женщин из тяжелых и вредных условий труда, отрицательно влияющих на детородную функцию. Также на комбинате по рекомендациям социологов была разработана и внедрена система оплаты труда работников детских дошкольных учреждений, которая предусматривала их премирование из фонда материального поощрения за снижение заболеваемости детей. Эта система оплаты труда оправдала себя. Так, в детских дошкольных учреждениях комбината после внедрения новой системы оплаты труда количество пропусков детей в дошкольных учреждениях из-за болезни сократилась с 36,2 дней в 1981 г. до 9,5 дней в 1983 году.

Этот положительный опыт был отмечен в постановлении Госкомтруда СССР и Укрсовпрофа от 17.10. 1984 г. № 113/Ст-36-3 «О практике премирования работников в дошкольных учреждениях за снижение заболеваемости детей и сокращение связанных с этим потерь рабочего времени» [6, с. 14].

Ряд заметных конкретных социологических исследований в этот период времени было проведено в рудоуправлении имени К. Либкнехта производственного объединения «Кривбассруда» (рук. службы Лобанова А. С.). Эти исследования касались профессиональной ориентации школьников, изучение факторов травматизма на производстве, проблем совершенствования социально-психологического климата в коллективах отдельных производственных участков [6, с. 29-30].

Социологи Нижнеднепровского трубопрокатного завода имени К. Либкнехта, решая проблемы демократизации управления производством, ставшие актуальными в середине 80-х годов прошлого столетия, разработали и внедрили социально-психологическую систему «Ваше настроение», позволяющую изучать и регулировать общественное мнение.

Особенности этой службы заключается в возможности оперативного решения производственных и социальных вопросов в доступности изложения информации.

Система действовала следующим образом. Работник завода может позвонить по внутризаводскому телефону, набрав номер 05, и изложить свои предложения, вопросы, жалобы, касающиеся самых разных сторон производственной и общественной жизни. В дневное время информацию принимает социолог, который внимательно выслушивает собеседника, детально выясняет возникающие в ходе беседы вопросы. Беседа записывается на магнитофон. Предусмотрена круглосуточная запись сигналов по телефону с помощью автоматической системы, состоящей из автоответчика и магнитофона.

Система рассмотрения жалоб и предложений выглядит следующим образом. Ежедневно прослушивается магнитофонная запись. Если необходимо что-то уточнить или получить дополнительные сведения,

социологи отправляются по адресу сигнала – в цех, бригаду, отдел или участок – к тому руководителю, у которого можно получить информацию по данному вопросу. После проверки достоверности информации на стандартных бланках составляются служебные записки руководителям, участие которых необходимо в решении поступивших вопросов.

Совместным решением администрации, парткома, профкома устанавливался пятидневный срок решения любого вопроса или же квалифицированного ответа на него. Ответ направлялся на имя начальника социологической службы завода, который сообщал его работнику лично или через заводскую многотиражную газету, если этот вопрос представлял интерес для широкого круга трудящихся.

В конце каждой недели социологической группой составляется краткий отчет о ходе решения поступивших вопросов. Отчет представляется дирекции предприятия. На заводских оперативных совещаниях, проводимых ежемесячно, регулярно заслушиваются вопросы о практике рассмотрения и решения сигналов, поступивших по системе «Ваше настроение».

Не реже одного раза в месяц социологи выступали с информацией по этому вопросу в многотиражной газете и по заводскому радио.

Подобные исследования и разработки проводились и реализовывались на многих других предприятиях отрасли.

Важнейшее место в деятельности социологических служб отрасли занимала работа по составлению планов социального развития коллективов предприятий и крупных подразделений, осуществление контроля за их выполнением. Стратегическая цель социального планирования была четко сформулирована В. Р. Полозовым: «План социального развития производственного коллектива является инструментом, с помощью которого общество осуществляет планомерное совершенствование социальных отношений в общественном производстве» [7, с. 7].

В соответствии с этой стратегической целью разрабатывались и реализовывались планы социального развития на предприятиях черной металлургии Украины.

Разработка планов осуществлялась по следующим основным направлениям.

Первый раздел плана касался совершенствования социальной и социально-профессиональной структуры предприятия. Он включал в себя комплекс мероприятий по повышению уровня общеобразовательной и профессиональной подготовки кадров. В комплекс этих мероприятий включались как меры по изменению характера и содержания труда работников так и меры по повышению квалификации и переподготовки.

Таким образом, социальное планирование фактически предусматривало реализацию принципа непрерывного обучения кадров, которая сегодня иногда подается как новаторская идея. Следует сказать, что предприятие и организации Минчермета УССР располагали всеобъемлющей сетью отделов подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров как непосредственно на предприятиях, так и в форме институтов и

курсов повышения квалификации специалистов и руководящих работников. К сожалению, эта система была безжалостно и бездарно разрушена в «лихие» 90-е гг.

Второе по значимости направление в планировании социального развития предприятий занимали проблемы улучшения условий труда и техники безопасности.

Разработка соответствующих мероприятий предполагала всестороннее изучение конкретных условий труда в каждом цехе на каждом рабочем месте. Большую помощь в составлении этого раздела плана проводили лаборатории научной организации труда (созданные еще в 60-е годы), которые занимались инвентаризацией и аттестацией рабочих мест.

Третьим разделом плана социального развития предусматривались мероприятия по совершенствованию системы оплаты и стимулирования труда.

В четвертом разделе плана социального развития был представлен комплекс мер по улучшению социально-бытовых условий жизни работников и членов семей. В этот комплекс входило развитие системы общественного питания, строительство жилья, предоставление бесплатного медицинского обслуживания, обеспечение детей работников предприятий местами в детских дошкольных учреждениях, организация летнего отдыха работников и членов их семей.

Проведение предприятиями отрасли этой работы действительно существенно облегчало жизнь людей, повышало ее уровень и качество, создавало ощущение социальной защищенности.

И, наконец, последний раздел плана социального развития объединял систему мероприятий направленных на всестороннее развитие личности работников. Это мероприятие по развитию трудовой, творческой и общественной активности работников, организации культурно-массовой работы, спортивной жизни и содержательного досуга работников.

Следует заметить, что практика разработки и реализации планов социального развития на предприятии черной металлургии УССР содержало в себе ряд существенных недостатков, это прежде всего чрезмерная идеологизация этой деятельности, недостаточная увязка социальных показателей с возможностями экономического развития, формализм и прожектерство.

Однако в большинстве случаев разработка и реализация планов социального развития предприятий были важным инструментом управления социальным развитием трудовых коллективов, который предоставляет работникам более широкие возможности для улучшения содержания и условий труда, отдыха, жилищно-бытовых условий, проведения досуга и развития личности.

Сегодня многие отечественные предприятия по опыту зарубежных фирм и корпораций занимаются разработкой так называемого «социального пакета», а именно комплекса социальных льгот и услуг, которые предприятие предлагает своим работникам в целях привлекательности

данного підприємства. При некотором внешнем сходстве предлагаемых мероприятий социальное планирование в 70-80-е годы XX столетия было направлено на решение более широких социальных задач и имело серьезное научно-методологическое обоснование.

Большая работа социологами отрасли велась по пропаганде социологических знаний. Социологи проводили лекции, беседы в коллективах цехов, в бригадах на курсах повышения квалификации мастеров и бригадиров, публиковали статьи в заводских, городских и областных газетах. Так, например, социологи Макеевского металлургического комбината ежеквартально готовили социологический бюллетень, который публиковался в многотиражной газете «Кировец».

Пропаганда и популяризация социологических знаний способствовала лучшему взаимодействию между социологическими службами и структурными подразделениями предприятия. Кроме того, у руководителей предприятия разного уровня формировался социологический стиль мышления, который позволял им использовать социально-психологические методы управления коллективом.

Таким образом, предприятия черной металлургии в 70-80-е годы располагали разветвленной сетью социологических или социально-психологических служб в виде исследовательских групп, бюро или лабораторий. Они играли важнейшую роль в исследовании социальных процессов протекающих в трудовых коллективах.

Разработка ими социальных паспортов предприятия, проведение социальной диагностики создавала необходимую научно-информационную базу для разработки планов социального развития и различных социально-психологических систем управления трудовыми коллективами.

Этот опыт не следует игнорировать, его можно успешно использовать в рамках новых подходов к социальному управлению – через проведение социального аудита, реализацию социального партнерства, разработки социальных пакетов и т. п.

## **СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ**

1. Городяненко В. Советская социология в новейшей историографии / В. Городяненко // Социология. Теория. Маркетинг. - № 3. – 2008. – С. 211-216.
2. Социология в Ленинграде – Санкт-Петербурге во второй половине XX века: межвуз. сб. / под ред. А. О. Бороноева. – СПб.: Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2008. – 367 с.
3. Петров В. П. Социология СССР. Очерк становления и гибели Советского Союза / В. П. Петров. – М., 2006.
4. Рибшун О. В. Українська соціологічна асоціація: радянський період діяльності / О. Рибшун // Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства. – Т. I. – Харків, 2006. – С. 341-351.
5. Становление социологии и социологические ассоциации / под ред. В. И. Добренькова. – М., 2006.



6. Организация работы социологической службы предприятия черной металлургии. – Днепропетровск: ДИТОР, 1985. – 60 с.

7. Полозов В. Р. Планирование социального развития коллектива предприятия: [методические рекомендации]. – [2-е изд. ] / В. Р. Полозов. – М.: Профиздат, 1975. – 150 с.