

DOI: 10.21684/2587-8484-2018-2-2-54-65

УДК 316.014

Социологический анализ представлений работников крупного промышленного предприятия Сибири о социальной безопасности в период его модернизации

Анна Петровна Кареева

эксперт, Федеральное государственное унитарное предприятие
«Горно-химический комбинат» (г. Железногорск)
karenina3010@rambler.ru

Аннотация. В статье представлен анализ института безопасности с позиции концепции «общества риска». На основе институциональной теории матриц С. Г. Кирдиной выделены «внутренняя структура» института безопасности и его институциональные формы. Социальная безопасность при этом определена как одна из институциональных форм данного института. Анализ социальной безопасности проведен на мезо- и микроуровнях социума. Мезоуровень представлен современными российскими промышленными предприятиями. Основу социальной безопасности на данном уровне составили социальные резервы труда, которые в социальной среде предприятия снижают возникающие социальные риски. На микроуровне рассмотрены представления наемных работников о социальной безопасности. Для анализа особенностей социальной безопасности на данном уровне была использована универсальная социологическая парадигма. Методологический принцип минимального универсума, являющийся центром универсальной парадигмы, позволил выявить, что в основе социальной безопасности современного промышленного предприятия на микроуровне лежат потребности наемных работников. Их удовлетворение с помощью социальной безопасности приводит к снижению страха потери вознаграждения за трудовые отношения и наоборот. Практический анализ социальной безопасности на микроуровне проведен на современном российском промышленном предприятии атомной отрасли. Таким предприятием стал Горно-химический комбинат, расположенный в городе Железногорске. Основными элементами анкетного опроса стали «индикаторы социальной безопасности». Индикаторы сформулированы на основе потребностей наемных работников в категориях, используемых для обозначения социальных резервов труда. Их иерархия создана с опорой на теорию потребностей А. Маслоу. Проведенный анкетный опрос с использованием факторного, корреляционного и кластерного анализов позволил выявить представления работников комбината о существующей социальной безопасности Горно-химического комбината.

Ключевые слова: социальная безопасность, институциональная форма, институт безопасности, рискогенная среда, уровни российского социума, универсальная социологическая парадигма, методологический принцип минимального универсума, социальный тип представлений работников.

Цитирование: Кареева А. П. Социологический анализ представлений работников крупного промышленного предприятия Сибири о социальной безопасности в период его модернизации / А. П. Кареева // Siberian Socium. 2018. Том 2. № 2. С. 54-65.
DOI: 10.21684/2587-8484-2018-2-2-54-65

ВВЕДЕНИЕ

Одной из существенных особенностей современного общества является наличие в нем значительного числа рисков. Они постоянно возникают в обществе, оказывая негативное воздействие не только на все общество, но и на такие его элементы, как социальные группы, институты или люди. Рост числа рисков влечет за собой появление различных видов безопасностей. Одним из них является социальная безопасность.

Концепция «общества риска» позволяет рассматривать современное общество как рискогенное. Классики мировой социологии выделяют различные его характеристики. Так, Э. Гидденс указывает на глобализацию социальной жизни [2], Н. Луман концентрирует внимание на всеобщем интересе к крайним альтернативам, нарушающим условия для общественного согласия и коммуникации [6], всеобщие страх и производство рисков выделяет У. Бек [1]. Базовым институтом общества риска выступает безопасность. Данный институт проявляется в глобальном масштабе, пронизывает все сферы общественной жизни (от макро- до микроуровня), формирует современную идеологию и социальные отношения. Его формирование прослеживается в исторической ретроспективе. Неслучайно в зарубежной науке широкое распространение получили исследования, проводимые в контексте «социологии риска», например [11, 13 и др.].

Опираясь на теорию «институциональных матриц» С. Г. Кирдиной, мы пришли к выводу, что социальная безопасность является одной из институциональных форм института безопасности [4, 5]. Институциональные формы современного института безопасности представлены видами безопасности, их формирование также исторически обусловлено. Основу «внутренней структуры» института безопасности составляют следующие особенности: глобальность и систематичность проявления; проникновение во все уровни социума (от макро до микро); сформированность устойчивых социальных отношений, которые можно охарактеризовать как «стремление достичь относительной безопасности в ситуации социального риска»; наличие чувства

страха; превентивный характер используемых мер для устранения риска.

В данной статье социальная безопасность рассмотрена на мезо- и микроуровнях российского социума. Мезоуровень представлен российскими промышленными предприятиями. Объектом исследования в статье предприятием выступает Горно-химический комбинат, расположенный в городе Железногорске Красноярского края. На микроуровне рассмотрены представления наемных работников о социальной безопасности ГХК, которые являются предметом нашего исследования. Цель статьи состоит в анализе представлений работников крупного промышленного предприятия Сибири о социальной безопасности данного предприятия в контексте его модернизации.

ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛЬНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ НА МЕЗОУРОВНЕ

Социальная безопасность современного российского промышленного предприятия представляет собой систему, в основе которой находятся социальные резервы труда. В социальной среде предприятия они снижают возникающие социальные риски (рис. 1). При этом все социальные резервы труда в равной степени доступны всем наемным работникам предприятия.

Особенности функционирования социальной безопасности российского промышленного предприятия вытекают из управленческой иерархии промышленных предприятий. Как правило, их система управления повторяет российскую систему верховной власти. То есть можно говорить о наличии иерархической вертикали управления промышленными предприятиями во главе с центром. Это выгладит так: предприятие — группа или дивизион (несколько предприятий схожих по выпуску продукции, виду деятельности и так далее) — промышленная отрасль (энергетическая, атомная, металлургическая). Таким образом, на уровне отрасли определяется стратегия, тактика, принципы, выбираются средства, методы социальной безопасности организации. При этом социальная политика является средством реализации социальной безопасности. На пред-

приятии она призвана изменять социальную среду до тех пор, пока у наемных работников не исчезнет страх потери вознаграждения за трудовые отношения. Если в ходе реализации социальной безопасности у наемных работников уменьшается страх потери вознаграждения, то социальная безопасность признается результативной. Если нет, то она претерпевает изменения, начиная с отраслевого уровня. Вектор результативности социальной безопасности промышленного предприятия позволяет выявить тип производственного социума, который преобладает в данный исторический период в социальной среде промышленного предприятия. При отрицательной результативности на предприятии отмечается доминирование социума, угрожающего наемному работнику потерей вознаграждения за трудовые отношения, при положительной результативности преобладает социум, повышающий у наемного работника уверенность в сохранении вознаграждения за трудовые отношения.

ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛЬНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ НА МИКРОУРОВНЕ

Субъектом и объектом социальной безопасности промышленного предприятия выступают наемные работники. Давление рискогенной среды, в которой находится современное промышленное предприятие, ставит перед ними цель обезопасить свой единственный востребованный промышленный ресурс — свой труд — от возникающих в социальной среде предприятия рискогенных ситуаций. При этом наемные работники боятся лишиться не самого труда, а вознаграждения за трудовые отношения, которые возникают между ними и предпринимателями.

Для анализа особенностей социальной безопасности на микроуровне используется постнеклассическая универсальная социологическая парадигма, которая выражает особенности современного этапа развития этой науки.

Тенденция перехода в российской социологической мысли к постнеклассическому этапу на-

Рис. 1. Минимизация социальных рисков современного промышленного предприятия с помощью его социальных резервов

Fig. 1. Minimization of social risks of a modern industrial enterprise with the help of its social reserves



метилась в конце XX в. В основе универсальной парадигмы лежат «синергетика, принцип дополнителности, фрактальный подход, идеи русского антропокосмизма, восточная философия, диатропика, междисциплинарный и комплексный подход к анализу социальной реальности, синтез гуманитарного и естественнонаучного знания, использование полипарадигмальных подходов, расширение представлений о предмете социологии и стирание междисциплинарных различий с социогуманитарными науками, восприятие социума в единстве его природно-космических связей и измерений» [8, с. 5].

Основой данной парадигмы выступает методологический принцип минимального универсума, который был сформулирован В. Г. Немировским в 1991 г. Он «представляет собой генерализированный архетип, выражающий наименьшее количество характеристик, необходимых для описания структуры и динамики любой развивающейся системы. Выражая наиболее общие законы развития материи, он представляет собой матрицу, на основе которой осуществляется процесс развития любой системы» [10, с. 47]. Согласно трактовке автора, «матрица принципа минимального универсума может быть «наложена» на любой социум или его элемент для определения структуры и динамики. Кратко его можно описать следующим образом: два элемента, три уровня, пять состояний, семь слоев, двенадцать качеств» [9, с. 37].

В соответствии с методологическим принципом минимального универсума, нерасчлененной протосистемой выступает наемный работник. Его двумя полярными элементами являются социальная безопасность и социальный риск. В социальной среде современного промышленного предприятия они постоянно оказывают влияние на наемного работника, формируя вокруг него производственный социум. Преобладание негативного или позитивного типа социума определяется результативностью социальной безопасности предприятия. В зависимости от результативности у наемного рабочего снижается или повышается страх потери вознаграждения за трудовые отношения.

Любая система включает уровни: 1. Вещественно-энергетический. 2. Функционально-организационный. 3. Информационный. Анализ социальных рисков, возникающих в социальной среде промышленного предприятия, осуществлен нами на каждом из трех названных уровней; подобные риски определяют наличие у наемного работника чувства страха потери вознаграждения за трудовые отношения.

К вещественно-энергетическому или деятельностному уровню социальной безопасности отнесены такие 4 риска, как «снижение экономического благосостояния работника», «снижение производственной безопасности работника», «снижение здоровья работника», «снижение экологической безопасности работника». Наличие данных рисков в социальной среде предприятия снижает возможность удовлетворить наемным работником свои повседневные потребности, что может препятствовать формированию последующих уровней.

Второй уровень функционирования любой системы — функционально-организационный — выражается рисками, приводящими к падению социальной стабильности предприятия в глазах работника. В соответствии с принципом минимального универсума на данном уровне наемный работник реализует свои социальные потребности. Согласно нашим исследованиям, наличие в социальной среде предприятия таких «рисков негативно сказывается на формировании социальных связей работника как внутри первичного производственного коллектива, так и в рамках предприятия, на наличии у него уверенности в завтрашнем дне, на удовлетворенности своим положением на предприятии. Только минимизировав их с помощью социальной безопасности, у наемного работника формируется потребность перейти на третий информационный уровень функционирования системы» [3, с. 91].

Из рисков, возникающих в социальной среде современного промышленного предприятия, к третьему информационному уровню методологического принципа минимального универсума относятся два риска, а именно «падение научно-технического и технологического потенциала

работника» и «падение значимости обратной связи в глазах работника». Их наличие не позволяет наемным работникам участвовать в управлении производством, затрудняет понимание значимости и весомости своих решений для развития предприятия, снижает потребность в профессиональном росте и творческую инициативу.

Прохождение системой пяти стадий является следующим этапом развития. 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 наемного работника возникает потребность их минимизировать. Временной отрезок зарождения социальных рисков может быть различен. Отдельные риски возникают у работника в период его трудоустройства, другие — в процессе его трудовой деятельности. Социальная безопасность предприятия при этом помогает ему минимизировать возникшие социальные риски, социальная опасность приводит к их разрастанию.

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

В пиковой точке развития или изменения мы наблюдаем кульминацию реализации или фрустрации потребности в минимизации социальных рисков. В случае, если наемному работнику удастся посредством социальной политики найти подходящий вариант для минимизации социального риска, то его потребность в социальной безопасности реализуется. В этой ситуации у него снижается страх потери вознаграждения за

трудовые отношения. В случае, если наемному работнику не удастся посредством социальной политики найти подходящий вариант для минимизации социального риска, то потребность в социальной безопасности не реализуется. Социальные риски увеличиваются. В этой ситуации у работника наблюдается усиление страха потери вознаграждения за трудовые отношения.

На четвертом этапе у наемного работника происходит ослабление потребности в минимизации 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 их минимизации. От созданной социальной безопасности предприятия зависит, сможет ли наемный работник реализовать данные потребности вновь или нет. Все пять стадий цикличны и поступательны.

Далее развитие социальной безопасности и социального риска современного промышленного предприятия проходит с образованием семи слоев и проявлением двенадцати качеств.

Таким образом, методологический принцип минимального универсума позволил выявить, что в основе социальной безопасности современного промышленного предприятия на микроуровне лежат потребности наемных работников. Их удовлетворение с помощью социальной безопасности приводит к снижению страха потери вознаграждения за трудовые отношения и наоборот.

ПРЕДСТАВЛЕНИЯ РАБОТНИКОВ ГОРНО-ХИМИЧЕСКОГО КОМБИНАТА О СОЦИАЛЬНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ В ПЕРИОД МОДЕРНИЗАЦИИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Изучение представлений работников Горно-химического комбината о существующей социальной безопасности предприятия в период модернизации проведено с использованием метода анкетного опроса.

При этом объектом исследования выступила социальная безопасность, сложившаяся на Горно-химическом комбинате. Предметом исследования стали представления наемных работников о существующей социальной безопасности предприятия. Выбранный период исследования — период модернизации предприятия (с 2012 по 2017 гг.). В этот период на ГХК был запущен ряд новых производств, произошли существенные изменения в социальной сфере предприятия.

Анкетный опрос «Изучение представлений наемных работников предприятия о существующей социальной безопасности Горно-химического комбината» проведен в начале (ноябрь — декабрь 2013 г.) и в конце (лето 2017 г.) периода модернизации предприятия. Выборочная совокупность — 1 120 человек (2013 г.), 1 000 человек (2017 г.). Статистическая обработка данных осуществлялась с использованием программы SPSS Statistics 20.0. Практическая реализация поставленных задач осуществлялась посредством применения метода корреляционного, факторного и кластерного анализов.

Основными смысловыми элементами анализа стали «индикаторы социальной безопасности». Они были сформулированы на основе потребностей наемных работников в категориях, используемых для обозначения социальных резервов труда. Был выделен 21 индикатор социальной безопасности. Их иерархия создана с опорой на теорию потребностей А. Маслоу [7, 12]. Данная теория позволила разделить все потребности человека на пять групп: физиологические потребности, потребность в безопасности, в защищенности, социальные потребности, потребности в самоуважении и самоактуализации.

Анализ представлений работников о существующей социальной безопасности Горно-химического комбината начат с рассмотрения общего эмоционального фона персонала. Результаты проведенного исследования в 2013 г. зафиксировали преобладание умеренно-позитивного восприятия обстановки на комбинате. Большинство респондентов отметили, что ГХК является развивающимся или стабильно развивающимся предприятием. Около трети работников посчи-

тали, что предприятие испытывает трудности. Вариант с крайней отрицательной оценкой («приходит в упадок») выбрали лишь 6% опрошенных. В комментариях, которые респонденты оставляли к вопросу, они указывали причины выбора негативных оценок деятельности ГХК. Среди них недостаточный темп развития, полная или частичная деградация производства. Социологический опрос 2017 г. показал схожую картину. В таблице 1 представлена оценка работниками актуального состояния комбината на период проведения социологических исследований. Как видим, эти оценки достаточно стабильны.

Сам термин «социальная безопасность» оказался незнаком работникам Горно-химического комбината. В производственной деятельности с ним они не сталкивались. Поэтому ответ «термин “социальная безопасность” мне незнаком» выбрали 98% респондентов, 2% затруднились дать ответ на этот вопрос. Для термина «социальная политика» картина оказалась иной. Его знают 95% респондентов. Могут объяснить его значение 89%. Опираясь на ответы, которые работники дали на незаконченное предложение «социальная политика комбината — это ...», удалось выяснить, что в обыденном сознании персонал комбината представляет социальную политику как деятельность, направленную на защиту работников предприятия от всевозможных угроз. Основное вни-

Таблица 1. Оценка работниками актуального состояния комбината (% от общего числа респондентов)

Table 1. Estimation of the actual condition of the plant employees (% of the total number of respondents)

Критерий оценки	Временной отрезок, %	
	2013 г.	2017 г.
Комбинат развивается	43	42
Комбинат работает стабильно, но не развивается	22	24
Комбинат испытывает трудности	27	28
Комбинат приходит в упадок	6	5
Затрудняюсь ответить	1	1
Другое	1	0

Таблица 2. Оценка работниками социальных рисков, преобладающих в социальной среде предприятия (% от общего числа респондентов)

Table 2. Assessment by employees of social risks prevailing in the social environment of the enterprise (% of total respondents)

Критерий оценки	Временной отрезок, %	
	2013 г.	2017 г.
Риски снижения экономического благосостояния работника	28	37
Риски снижения производственной безопасности работника	34	30
Риски падения научно-технического и технологического потенциала работника	17	28
Риски снижения здоровья работника	7	9
Риски снижения экологической безопасности работника	8	10
Риски падения социальной стабильности предприятия в глазах работника	45	42
Риски падения значимости обратной связи в глазах работника	15	10

мание, по их мнению, она должна уделять социальным льготам, гарантиям и условиям труда.

Работники предприятия считают, что все из рассматриваемых нами рисков присутствуют на предприятии. Согласно полученным нами данным, по результатам первого опроса наиболее ярко проявлялись три из них; респонденты чаще всего отмечали следующие риски: падение социальной стабильности предприятия в глазах работника, снижение его экономического благосостояния и производственной безопасности. В частности, риск падения социальной стабильности предприятия в глазах работника как актуальные для социальной среды ГХК в 2013 г. отметили 45% респондентов (42% — КУ, 47% — РЗ, 48% — РХЗ, 43% — ИХЗ). Риски снижения экономического благосостояния работника актуальными считали 28% опрошенных, а риски снижения производственной безопасности 34% работников. В 2017 г. к ранее выделенным рискам добавился еще один, а именно риск падения научно-технического и технологического потенциала работников. В таблице 2 представлена оценка работниками социальных рисков, преобладающих в социальной среде предприятия в разные годы.

Отношение персонала ГХК к социальной политике, проводимой на комбинате, на основе социологических опросов характеризуется как умеренно-довольное. «Полностью довольные» социальной политикой оказались только 17% опрошенных респондентов, 59% ею «скорее довольные». Недовольные тоже присутствуют. Таких

респондентов оказалось 23%. Среди них преобладают те, кто «частично недоволен» действующей социальной политикой. «Полностью недовольные» составили 5% от общего числа опрошенных работников комбината. В 2017 г. число «скорее недовольных» действующей социальной политикой увеличилось. Особенно ярко это заметно на примере реакторного (21%) и радиохимического (30%) заводов. При этом количество «полностью довольных» сократилось. В комментариях, которые респонденты оставляли к вопросу, они указывали причины своего недовольства: проведение аттестации рабочих мест, отсутствие возможности уже в течение нескольких лет поднять ИСН, проблемы с поставкой необходимого оборудования и инвентаря. В таблице 3 представлена оценка работниками комбината проводимой на нем социальной политики.

Социологический опрос показал, что умеренно-довольное отношение работников к социальной политике, действующей на комбинате, побуждает их предпринять попытки внесения в нее изменений. Так, в 2013 г. работников, желающих внести изменения в социальную политику, оказалось 61%. Преобладали они на радиохимическом (64%) и изотопно-химическом (62%) заводах. Процент респондентов, считавших, что действующая социальная политика не требует изменений, составил 27%. Наибольший процент таких работников работал на РЗ (32%). В 2017 г. число желающих «периодически внести изменения в социальную политику» увеличилось. Со-

кратилось и число респондентов, считающих, что социальная политика не требует изменений.

Таблица 3. Оценка работниками Горно-химического комбината проводимой социальной политики 2013, 2017 гг. (% от общего числа респондентов)

Table 3. Assessment by the mining and chemical complex's employees of the social policy in 2013 and 2017 (% of the total number of respondents)

Критерий оценки	Временной отрезок, %	
	2013 г.	2017 г.
Социальной политикой полностью довольный	17	12
Социальной политикой скорее довольный	59	50
Социальной политикой скорее недовольный	18	24
Социальной политикой полностью недовольный	5	8
Затрудняюсь ответить	0	1
Другое	1	3

Корреляционный анализ позволил выявить наличие значимых взаимосвязей ($p < 0,05$) и взаимосвязей на уровне тенденции ($p < 0,1$) между различными индикаторами социальной безопасности. Получившиеся взаимосвязи показали, что все индикаторы в социальной среде предприятия в той или иной мере оказывают влияние друг на друга. Снижение уровня реализации хотя бы одного из них негативно сказывается на других.

Факторный анализ обнаружил скрытые представления персонала ГХК о «важности» и «реализуемости» индикаторов социальной безопасности. В группу «важных» вошли 15 из 21 индикатора. Также факторный анализ позволил выявить наличие в социальной среде предприятия 8 слабореализуемых индикаторов (рис. 2). К ним были отнесены индикаторы «материальное благополучие», «жилищно-бытовые условия работника», «соблюдение баланса между рабочим и

Рис. 2. Влияние слабореализуемых индикаторов социальной безопасности на социальные резервы труда
Fig. 2. The influence of poorly implemented indicators of social security on the social reserves of labour



личным временем», «качественные условия труда», «контроль экологической обстановке на производстве и в зоне проживания», «ощущение уверенности работника в завтрашнем дне», «наличие возможностей карьерного роста», «включение работника в управление производством». Первое место среди них заняли пять индикаторов, относящихся к группе физиологических потребностей и группе потребностей в безопасности. Для остальных групп потребностей было выявлено по одному слабореализуемому индикатору.

Соотнесение слабореализуемых индикаторов с социальными резервами труда выявило, какие резервы труда в социальной среде комбината испытывают сложности в процессе реализации. Таких социальных резервов оказалось больше половины, точнее 5 из 7.

Меры, заложенные в них, по мнению работников комбината, оказались не в состоянии минимизировать риски, возникающие в его социальной среде в период модернизации. Поэтому можно сделать вывод о том, что социальная безопасность данного периода не позволяет персоналу предприятия достичь относительной безопасности в ситуациях социального риска. Для социальной среды комбината в период модернизации характерно наличие значительного количества социальных рисков. По мнению наемных работников, большинство из рисков проявляются постоянно, а существующие социальные резервы труда не могут с ними справиться. В этой ситуации страх, который испытывают работники относительно потери вознаграждения за свой труд, усиливается. Результативность социальной безопасности становится отрицательной. В рамках комбината формируется социум, угрожающий наемному работнику потерей вознаграждения за трудовые отношения.

Кластерный анализ позволил выявить 3 социальных типа представлений работников комбината относительно существующей на ГХК социальной безопасности.

Представители наименьшего первого типа — «движение к позитиву» — отмечают ситуативное влияние слабореализуемых индикаторов социальной безопасности на социальную среду ГХК.

Поэтому недостаточная степень их реализации приводит к возникновению на предприятии только эпизодических социальных рисков. Некоторые из них удается решить с помощью социальной политики сразу, некоторые требуют принятия дополнительных мер.

Представители преобладающего второго типа — «стояние на месте» — отмечают частое влияние слабореализуемых индикаторов социальной безопасности на социальную среду ГХК. Поэтому недостаточная степень их реализации приводит к периодическому возникновению на предприятии социальных рисков. Для устранения таких рисков недостаточно ситуативных мер. Они требуют существенных изменений отдельных мер социальной политики.

Представители третьего типа — «стагнация и деградация» — отмечают постоянное влияние слабореализуемых индикаторов социальной безопасности на социальную среду ГХК. Поэтому недостаточная степень их реализации приводит к возникновению на предприятии постоянно существующих социальных рисков. Для их устранения необходим полный пересмотр существующих мер социальной политики.

Однако, несмотря на социальный тип, к которому относится отдельный работник предприятия, для всего персонала характерно осознание постоянного присутствия в социальной среде комбината риска снижения экономического благосостояния работника. Он, по мнению всех работников, оказывает наибольшее негативное влияние на социальную безопасность предприятия.

ВЫВОДЫ

Итак, сочетание двух подходов: институционального, представленного теорией институциональных матриц С. Г. Кирдиной, и постнеклассической универсальной теории В. Г. Немировского — позволило системно проанализировать представления респондентов о социальной безопасности. Использование эмпирических данных свидетельствует, что предмет нашего исследования может быть эффективно проанализирован с позиций вышеназванных теоретико-методологических

подходов. Тем самым цель статьи представляется достигнутой. В завершение отметим, что анализ представлений работников Горно-химического комбината о существующей на предприятии социальной безопасности показал недостаточную удовлетворенность персоналом ее реализацией. Более половины работников отмечают наличие в

среде предприятия социальных рисков, справиться с которыми существующая социальная безопасность не может. В связи с этим она нуждается в существенной доработке. При этом важную роль должны играть мониторинговые исследования представлений сотрудников предприятия о социальной безопасности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бек У. Общество риска. На пути к другому модерну / У. Бек. М.: Прогресс-Традиция, 2000. 146 с.
2. Гидденс Э. Судьба, риск и безопасность / Э. Гидденс // THESIS. 1994. Вып. 5. С. 107-134.
3. Кареева А. П. Социальные риски и социальная безопасность современного промышленного предприятия / А. П. Кареева // Национальная безопасность и стратегическое планирование. 2015. № 3. С. 89-93.
4. Кирдина С. Г. Институциональные матрицы и развитие России: введение в X-Y теорию. Издание 3-е, переработанное, расширенное и иллюстрированное / С. Г. Кирдина. СПб.: Нестор-История, 2014. 468 с.
5. Кирдина С. Г. Социокультурный и институциональный подходы как основа позитивной социологии в России / С. Г. Кирдина // Социологические исследования. 2002. № 12. С. 23-32.
6. Луман Н. Понятие риска / Н. Луман // THESIS. 1994. № 5. С. 135-160.
7. Маслоу А. Психология бытия / А. Маслоу. М.: Ваклер, 1997. 178 с.
8. Немировский В. Г. Социология. Классические и постнеклассические подходы к анализу социальной реальности / В. Г. Немировский, Д. Д. Невирко, С. В. Гришаев. М.: Изд-во РГГУ, 2003. 557 с.
9. Немировский В. Г. Универсальный подход к динамике социальных систем: анализ и прогнозирование / В. Г. Немировский, В. И. Кудрявцева. Красноярск: РИЦ КрасГУ; Минск: Изд-во БГУ, 2003. 158 с.
10. Немировский В. Г. Универсальная парадигма современной российской социологии как перспектива развития / В. Г. Немировский // Социология. Научно-теоретический журнал. Минск. 2004. № 1. С. 39-49.
11. Lidskog R. Sociology of Risk. Handbook of Risk Theory / R. Lidskog, G. Sundqvist. 2012. Pp. 1001-1027.
12. Maslow A. Motivation and Personality / A. Maslow. New York, 1970.
13. Zinn J. A Comparison of Sociological Theorizing on Risk and Uncertainty / J. Zinn // Social Theories of Risk and Uncertainty: An Introduction. Oxford; Malden, MA: Blackwell Publishing, 2008. Pp. 168-210.

DOI: 10.21684/2587-8484-2018-2-2-54-65

UDC 316.014

Sociological Analysis of the Representations of Workers of a Large Industrial Enterprise in Siberia on Social Security in the Period of Its Modernization

Anna P. Kareeva

Expert, Mining and Chemical Complex (Zheleznogorsk)
karenina3010@rambler.ru

Abstract. This article presents the analysis of the Institute of security from the standpoint of the concept of "risk society". Based on the institutional theory of matrices by S. G. Kirdina, the "internal structure" of the Institute of security and its institutional forms are identified. Social security is defined as one of the institutional forms of this institution. The analysis of social security is carried out at the meso and micro levels of society. The meso level is represented by modern Russian industrial enterprises. The basis of social security at this level was the social reserves of labor, which in the social environment of the enterprise reduce the emerging social risks. At the micro level, the views of employees on social security are considered. The universal sociological paradigm was used to analyze the peculiarities of social security at this level. The methodological principle of the minimum universe, which is the center of the universal paradigm, revealed that the social security of the modern industrial enterprise at the micro level is based on the needs of employees. Their satisfaction through social security reduces the fear of loss of remuneration for labour relations and Vice versa. The practical analysis of social security at the micro level is carried out at the modern Russian industrial enterprise of the nuclear industry. Such enterprise became the Mining and chemical combine located in the city of Zheleznogorsk. The main elements of the questionnaire were "indicators of social security". Indicators are formulated based on the needs of employees in the categories used to indicate social reserves of labor. Their hierarchy is based on the theory of needs Maslow. The conducted questionnaire survey with the use of factor, correlation and cluster analyses revealed the views of the plant employees on the existing social security of the Mining and chemical combine.

Keywords: social security, institutional form, security Institute, risky environment, levels of Russian society, universal sociological paradigm, methodological principle of minimum universal, social type of employee representations.

Citation: Kareeva A. P. 2018. "Sociological Analysis of the Representations of Workers of a Large Industrial Enterprise in Siberia on Social Security in the Period of Its Modernization". *Siberian Socium*, vol. 2, no 2, pp. 54-65.
DOI: 10.21684/2587-8484-2018-2-2-54-65

REFERENCES

1. Beck U. 2000. *Obschestvo riska. Na puti k drugomu modernu* [Risk Society, Towards a New Modernity]. Moscow: Progress-Traditsiya.
2. Giddens E. 1994. "Sud'ba, risk i bezopasnost'" [Fate, Risk and Safety]. *THESIS*. Vyp. 5. S. 107-134.
3. Kareyeva A. P. 2015. "Sotsial'nyye riski i sotsial'naya bezopasnost' sovremennogo promyshlennogo predpriyatiya" [Social risks and social security of a modern industrial enterprise]. *Natsional'naya bezopasnost' i strategicheskoye planirovaniye*. № 3. S. 89-93.

4. Kirdina S. G. 2014. *Institutsional'nyye matritsy i razvitiye Rossii: vvedeniye v X-Y teoriyu* [Institutional matrices and the development of Russia: introduction to the X-Y theory]. 3rd edition, revised, and with new illustrations. Saint Petesburg: Nestor-Istoriya.
5. Kirdina S. G. 2002. "Sotsiokul'turnyy i institutsional'nyy podkhody kak osnova pozitivnoy sotsiologii v Rossii" [Socio-cultural and institutional approaches as the basis of positive sociology in Russia]. *Sotsiologicheskiye issledovaniya*. № 12. S. 23-32.
6. Luhmann N. 1994. "Ponyatiye riska" [Der Begriff Risiko]. *THESIS*. № 5. S. 135-160.
7. Maslow A. 1997. *Psikhologiya bytiya* [Toward a Psychology of Being]. Moscow: Vakler.
8. Nemirovskiy V. G., Nevirko D. D., Grishayev S. V. 2003. *Sotsiologiya. Klassicheskiye i postneklassicheskiye podkhody k analizu sotsial'noy real'nosti* [Sociology. Classical and post-non-classical approaches to the analysis of social reality]. Moscow: Izd-vo RGGU.
9. Nemirovskiy V. G., Kudryavtseva V. I. 2003. *Universumnyy podkhod k dinamike sotsial'nykh sistem: analiz i prognozirovaniye* [Universum approach to the dynamics of social systems: analysis and Foreseeing]. Krasnoyarsk: RITS KrasGU, Minsk: Izd-vo BGU.
10. Nemirovskiy V. G. 2004. "Universumnaya paradigma sovremennoy rossiyskoy sotsiologii kak perspektiva razvitiya" [The Universum Paradigm of Modern Russian Sociology as a Development Perspective]. *Sotsiologiya. Nauchno-teoreticheskiy zhurnal*. № 1. S. 39-49. Minsk.
11. Lidskog R., Sundqvist G. 2012. *Sociology of Risk. Handbook of Risk Theory*, pp. 1001-1027.
12. Maslow A. 1970. *Motivation and Personality*. New York.
13. Zinn J. 2008. "A Comparison of Sociological Theorizing on Risk and Uncertainty". In: Blackwell Publishing. *Social Theories of Risk and Uncertainty: An Introduction*, pp. 168-210. Oxford; Malden, MA: Blackwell Publishing.