

CASE STUDY:**Некоторые методические проблемы****Ирина Козина****Самара**

- • *Исследовательская стратегия case study¹ не является традиционной для отечественной социологической науки. Сущность такого исследования заключается в том, чтобы, детально изучив один или несколько случаев, раскрыть содержание глубинных процессов, протекающих в обществе, лучше понять изучаемое явление и предложить множественную интерпретацию. Ключевым методологическим моментом case study является опора на качественные методы сбора и анализа эмпирического материала. Речь пойдет не о специфической качественной методологии, а о некоторых методических проблемах конкретного эмпирического исследования, выполненного в рамках стратегии case study.²*

Case study - исследовательская стратегия, направленная на глубокий, полный и комплексный анализ социального феномена на примере отдельного эмпирического объекта (случая). Очевидным достоинством метода является возможность получения более глубокой информации о латентных процессах, скрытых механизмах социальных отношений; только с помощью такого качественного подхода можно реконструировать сферу неформальных отношений, существующих между людьми. Case study позволяет сделать это наиболее целостным образом, так как исследовательские стратегии сами по себе содержат наборы определенных техник и case study в этом смысле оснащен богаче всех других. Метод определяет необходимость работать более с конкретными вещами, нежели с сконструированными типами, что позволяет обеспечить лучшее понимание социальной реальности, уникальность каждого объекта и в то же время выделить общие черты для дальнейшего обобщения.

¹ В русской социологической литературе еще нет устоявшегося термина для обозначения метода, который в английской традиции называется "case study". Иногда его называют "монографический подход", но мне это определение кажется не совсем адекватным указанному методу, поэтому я буду пользоваться терминами "case study" или "изучение случая", что является дословным переводом английского названия метода.

² Эмпирической базой работы являлось социологическое исследование на двух промышленных предприятиях г.Самары, в рамках проекта "Перестройка управления и трудовых отношений на предприятиях России". Проект осуществлялся с марта 1992 года по март 1995 года и базировался на стратегии множественного case study на предприятиях Москвы, Кузбасса, Самары и Республики Коми. Общее научное и организационное руководство проектом осуществлялось профессором Саймоном Кларком и Питером Файбразером (группа исследований проблем труда, отделение социологии, университет Уорвик, Великобритания).

Обоснование выбора объекта исследования

При использовании стратегии case study одним из первых и немаловажных вопросов является выбор эмпирического объекта исследования. Это связано с фундаментальной проблемой определения того, что есть "СЛУЧАЙ". Объекты case study могут быть различны, однако основным требованием является рассмотрение данного объекта как целостности, отделение собственно "случая" от того контекста, в котором он существует.

В качественном исследовании выбор объекта полностью обусловлен обоснованием соответствия параметров объекта задачам исследования. Собственно и сама проблема обоснования выбора (есть она или нет) также зависит от задач исследования. Если задача ограничена исследованием проблем определенного предприятия или конкретного события, например забастовки, проблемы обоснования выбора не существует. Та же ситуация - если исследуемый случай уникален или задача исследования ограничивается описанием. Таким образом, проблема выбора объекта и обоснования этого выбора встает лишь в случае предполагаемого обобщения.

Логика выбора объекта в case study, естественно, отлична от логики выборки. Безусловно, все выбранные случаи должны быть теоретически обоснованы. В зависимости от задачи исследования либо обосновывается типичность данного случая, либо объясняется необходимость рассмотрения именно данного случая с точки зрения целей и задач исследования.

Фокусом нашего case study были изменения производственных отношений и управления на промышленных предприятиях. В качестве "случаев" выступали отдельные промышленные предприятия четырех регионов России. Предприятия очень разные - по величине, по ведомственной принадлежности, по характеру выпускаемой продукции, по форме собственности и т.д. Тем не менее общие экономические и политические условия, в которые они были поставлены в последние годы, обусловили сходность происходящих на них процессов. Кроме детального описания и анализа процессов, происходящих на каждом предприятии, в наши задачи входило определение некоторых общих их черт. Таким образом, исследование носило сравнительный характер, что, несомненно, предполагало возможность некоторого обобщения. Поэтому критерии выбора предприятия должны были быть сознательно осмыслены.

Объектом исследования в Самаре были определены два промышленных предприятия (металлургическое и машиностроительное). В качестве обоснования выбора конкретных объектов были сформулированы некоторые условия, при которых предприятие наиболее оптимально соответствовало целям и возможностям исследования. Таких условий было три:

- наличие на предприятии явных (наблюдаемых) изменений. К таким изменениям мы относили проявления рабочей активности как в виде стихийных выступлений, так и в виде появления новых

организационных форм рабочего движения. К наблюдаемым изменениям мы относили также активность управленческого аппарата, которая могла проявляться в различного рода нововведениях. Все эти изменения в большинстве случаев сопровождались явными или скрытыми производственными конфликтами;

- предприятия должны были быть характерными для промышленности города. В Самаре, в частности, это крупные предприятия военно-промышленного комплекса с большой численностью работающих, высококвалифицированным персоналом, с обширной социально-бытовой инфраструктурой. На таких предприятиях занято около половины всего работающего населения, их положение во многом определяет социальную ситуацию в городе. Из них мы выбирали предприятия с разными проявлениями наблюдаемых изменений и с различным, по ряду причин, экономическим положением: сравнительно стабильные и явно "шедшие ко дну";

- возможность доступа к информации. Специфические особенности метода исследования обуславливают необходимость частого и свободного присутствия исследователей на предприятии, доступа к определенной части внутриводской документации. Основное затруднение было вызвано тем, что подобные предприятия всегда были строго засекреченной "военкой". Однако на ряде предприятий в тот момент (очень недолгий!) существовало положение, когда военной тайны уже не соблюдалось, а коммерческая еще не появилась. Выбор объектов был ограничен еще и степенью лояльности руководителей предприятий к научным исследованиям вообще и к нашему в частности.

Специфика используемого метода определила нашу исследовательскую стратегию: анализ событий, происходящих на уровне всего предприятия (изменение экономического положения, структурные преобразования, политика директората), проводился наряду с тщательным отслеживанием каждодневной жизни отдельных подразделений, общественных организаций и социальных групп. Это позволило составить более или менее объемную картину достаточно драматического периода в жизни такого сложнейшего социального механизма, каким является крупное производственное предприятие.

Основными методами, использованными в исследовании, являлись классические качественные методы case study: свободное интервью и включенное наблюдение.

Одним из условий использования качественных методов в case study являлось то, что вся полевая работа строилась на принципах триангуляции как способе повышения надежности данных в качественном исследовании. Исследовательская триангуляция выражалась в том, что каждую ситуацию, каждый факт наблюдали и описывали несколько исследователей. Это важный момент, поскольку в качественном исследовании особенно трудно ограничить

влияние личных, психологических особенностей восприятия ситуации каждым из исследователей.

Методологическая триангуляция означала использование различных методов в изучении каждой конкретной ситуации. Чаще всего - сочетание всех основных методов: наблюдения, интервью и анализа документов. Если осуществить такую проверку было затруднительно, например при ретроспективном описании события, привлекалось как можно больше источников информации. Например, широко известная в городе забастовка в одном из цехов предприятия "Кольцо" была описана с привлечением материалов из восьми источников: интервью с руководителем забастовки, с участником забастовки, с главным инженером предприятия, на котором она происходила, с председателем завкома, с профсоюзным лидером цеха, который не поддержал забастовку, с лидерами Союза рабочих, с рабочими других предприятий, которые выступили в поддержку бастующих, с представителем прокуратуры, который занимался судебным процессом. Такой подход позволяет осветить ситуацию с разных сторон, оценить с разных точек зрения.

Временная триангуляция была осуществлена благодаря тому, что процессы, происходившие на предприятии, отслеживались в течение достаточно длительного времени. Это дало возможность возвращаться к прежним наблюдениям, интерпретируя их с привлечением новых фактов.

Каждые три месяца проводились общие семинары для участников всех четырех исследовательских групп. Основная цель этих встреч - обмен информацией и опытом организации работы над эмпирическими данными, что необходимо в условиях, когда много исследователей из разных регионов пользуются общим материалом. Работа на семинарах обеспечивала пространственную триангуляцию данных путем сравнения собранных фактов на предприятиях различных регионов России, где проводилось исследование.

Свободное интервью в качественном исследовании

В качественном исследовании использование метода свободного интервью тесно связано с методом наблюдения. В отличие от наблюдения с помощью интервью изучение социальной реальности осуществляется не прямо, а опосредованно, через личность опрашиваемого. "С точки зрения интервьюера респондент - это включенный наблюдатель или "первичный исследователь", изучивший и осмысливший (нередко с удивительной глубиной и точностью) ту социальную действительность, с которой он определенную часть жизни находился в непосредственном контакте" (1).

Таким образом, интервью позволяет использовать не только собственные наблюдения и заключения, но и опыт людей, непосредственно связанных с предметом исследования. По форме общения свободное интервью в качественном исследовании больше напоминает

неформальную естественную беседу, дружеский разговор. Такая процедура общения позволяет респондентам не только быть более свободными в выборе формы выражения своих чувств и мыслей относительно заданной тематики, но и дает возможность выйти на неожиданные повороты темы, ускользнувшие от внимания исследователя.

Форма свободного общения позволяет получать информацию различного рода: факты, оценки, объяснительную мотивацию, систему аргументации. Техника такого интервью достаточно известна, в научный оборот введен даже термин “метод беседы” (2). Хотелось бы, однако, остановиться на некоторых особенностях применения этого метода в рамках case study, основными принципами которого являются комплексность и гибкость исследовательского подхода.

Достаточно часто в исследовании возможность проведения интервью возникает ситуативно, в ходе включенного наблюдения. В наших свободных интервью заранее задавалась лишь тема и общий перечень исследовательских вопросов. Конкретные вопросы респондентам формулировались и корректировались, как правило, непосредственно в ходе беседы. Этот метод предельно индивидуализирован, поскольку требуется не только добиться одинакового понимания вопроса респондентами, но и найти ту каждый раз индивидуальную форму вопроса или поведения, которая вызовет желание респондента обсудить значимые проблемы.

В начале интервью задавались полностью неструктурированные, свободные вопросы. “Что изменилось на Вашем предприятии, в Вашей работе?”, “Как был организован Ваш профсоюз, стачком?,” “Расскажите, пожалуйста, как начиналась забастовка?” Неструктурированный вопрос не фиксирует внимание на какой-то конкретной стороне, “он является как бы чистой страницей, которую следует заполнить интервьюируемому” (3). Вопросы были направлены на то, чтобы респондент в большей степени, чем интервьюер, определил фокус внимания.

При установлении хорошего эмоционального контакта с собеседником в интервью фиксировалась качественно новая информация. Посчитав это важным, мы назвали такого рода беседы “доверительным интервью”. Одной из особенностей “доверительного интервью” является то, что в ходе разговора могут возникать новые вопросы, а предмет разговора может обрести иные очертания, чем предполагалось заранее. Может происходить как конкретизация, так и корректировка первоначального плана интервью. Такой подход дает возможность интервьюируемому высказываться по важнейшим для него проблемам, а не по тем вопросам, которые кажутся важными интервьюеру. Когда говорят о наблевших вопросах, мы получаем эмоционально окрашенную информацию о том, что в рамках проблематики исследования более актуализировано в сознании респондента. В результате осмысления информации подобных интервью возможна не только корректировка

представлений о происходящих процессах, но и изменение фокуса исследования.

Вторая особенность доверительного интервью также определяется спецификой case study, в ходе которого неизбежно накапливается избыточное количество разнообразной информации, полученной из многих источников. Информация перемешана, порой противоречива, что сильно затрудняет анализ. Встает вопрос о достоверности данных. В ходе доверительного интервью желательно не только получить информацию об интересующем нас явлении, но и отчасти оценить ее достоверность, понять, в какую сторону она искажена, почему респондент дает именно эту информацию, касается ли она его лично и т.д. Информация, полученная в ходе доверительного интервью, позволяет выделить среди респондентов определенные типы, являющиеся носителями неких социокультурных признаков, лучше понять ключевые фигуры.

“Доверительные интервью” в нашей работе проводились довольно часто. Порой ничего специально не надо было спрашивать, достаточно представиться и выслушать человека. Для многих это редкая возможность быть услышанным, получить сочувствующего и понимающего слушателя.

Попытки структурировать отчеты о свободном интервью

Как уже говорилось, метод свободного интервью предельно индивидуализирован. Тем не менее, когда в качественном исследовании работает группа исследователей, необходимо определенное структурирование полевого материала, в ином случае с ним просто практически невозможно работать.

В качественном исследовании принципиально изменяются требования к интервьюеру. В случае формализованных интервью интервьюер должен быть нейтрален, что дает возможность проверить надежность полученных данных путем повторного опроса. Акцент делается на однозначности понимания и воздействия задаваемых вопросов. В доверительном интервью главное - умение слушать, быть интересным собеседником. В первом случае основная задача - не дать обмануть себя, во втором - не обмануть самому. Стратегия формализованного интервью предполагает веру в валидность самого метода, стратегия доверительного интервью направлена на повышение валидности с помощью респондента.

Информация о ситуации интервью собиралась с помощью отчетов интервьюеров в виде свободного описания, прилагаемого к тексту самого интервью. Неформализованная форма отчета интервьюера более соответствует самой сути используемой стратегии. Свободная форма изложения давала возможность акцентировать внимание на моментах, осознанно или неосознанно привлечших внимание интервьюера. Описание включало, как правило, кроме имени респондента, даты, времени и формы фиксации, некоторую

дополнительную информацию двух видов: фактографическую (биография респондента, описание ситуации, в которой проводилось интервью) и собственные рассуждения по поводу поведения и личности респондента или по поводу информации, полученной в интервью. Все интервьюеры, работавшие в проекте, являлись профессиональными социологами и практически совмещали функции интервьюера и аналитика-исследователя.

Приведу несколько примеров из отчетов интервьюеров, для того чтобы дать представление о том разнообразии информации, которую они содержат:

“Председатель профкома НИИ ПО, 50 лет, из них 38 лет на заводе, на общественной работе с 1989 года. Перед началом беседы респондент поинтересовался, каким образом мы на него вышли и какие вопросы собираемся ему задавать. Затем покинул помещение и возвратился с документами, которые пригодятся для беседы, одновременно проверив правильность нашего ответа. Несколько стушевался, увидев диктофон, но быстро согласился, заявив, что всё, что он будет говорить, - это его личная точка зрения, другие думают иначе и вообще “более подробно вы можете об этом узнать из газеты “Труд” от 11.04.92”. В ходе разговора несколько раз подчеркнул свою значимость, что он достаточно известная фигура в городе и на заводе. Очень доброжелателен, рассудителен, глубоко вникает в работу и ситуацию на заводе, аналитический склад ума. Его можно использовать в качестве эксперта по вопросам профсоюзной работы на предприятии” (4).

Описание обстановки во многих случаях давало ключ к пониманию исследуемого социального феномена. Например, описание контекста интервью с представителями одного из “новых, независимых” профсоюзов: “Помещение профсоюза представляет из себя комнату, на дверях которой прикреплен бумажный лист с надписью от руки “ПРОФСОЮЗ”. Комната находится в коммерческой лавке, за столом приемщицы товаров на комиссию. Когда я зашел и представился, в комнате находилось трое - двое мужчин и женщина, которая разговаривала с чернобородым человеком лет 45-ти, разложив перед ним какие-то бумаги. Женщина быстро собрала бумаги и ушла, я сел к столу чернобородого и снова объяснил цель своего визита. Последовали продолжительные расспросы, включая вопросы о возрасте, организации, телефонах и т.д. Чернобородый оказался председателем профсоюза “В”, а второй мужчина - его заместителем “П”. Речь обоих сбивчива, перескакивают с одного на другое, перебивают друг друга. Кроме того, страшно подозрительны, особенно “В”, который постоянно перебивал своего партнера, чтобы он не сказал лишнего и в течение разговора два раза произнес фразу: ”А Вы мне никакую пакость не подложите?” Старательно обходили вопросы, связанные с личностью: “Да зачем Вам это?”, и разговор переводился на другое. Часто были попытки уйти в сторону и заняться обсуждением посторонних вопросов. ”А Вы чем мне можете помочь? Нам, чтобы начать хорошо работать, нужен коммерческий директор - найдете? А может сами пойдете?” Долго искали программные документы, переругиваясь друг с другом о том, что все раздали и опять надо ехать в Москву, нет ни одного экземпляра. Категорически запретили включать диктофон, строго следили за тем, что я записываю - “ну, это не надо записывать, это потом запишете, не надо сейчас...” и т.д. (5).

Данные отчетов, написанных в свободной форме, давали не только живое представление об обстановке и человеке, с которым велась беседа, что психологически облегчает восприятие текста, но и предоставляли интервьюеру-исследователю возможность отразить свои впечатления в виде формулировок. Это важно при последующей аналитической работе с материалами, оценке степени достоверности полученной информации, а также в качестве некоего опорного сигнала, в том случае, когда исследователь возвращается к материалам интервью через некоторое время.

Текст самого интервью излагался дословно, в форме “вопрос-ответ” с сохранением лексики респондента. После изложения текста беседы интервьюеру предлагалось, по возможности, сделать краткие

комментарии, которые касались нескольких ключевых моментов:

1. Замечания по содержанию полученной информации, включая вопросы, возникшие в ходе интервью, на которые респондент не дал ответа по той или иной причине, либо вопросы, возникшие уже после непосредственного контакта с респондентом, при чтении записей или предварительном анализе информации.

“Выяснить: 1) обращались ли к коммерческим структурам (биржам, кооперативам, посредникам) для решения проблем снабжения завода материалом после разрыва связей с поставщиками из других республик; 2) размер нынешних налогов на предприятии; 3) отношение к цеховым стачкомам, поддерживает ли их кто-нибудь; 4) взаимоотношения администрации и малого предприятия “Спектр”, располагающегося на территории завода.” (6)

2. Краткое резюме по поводу полученной информации, если она касалась какого-либо факта или события, к которым не предполагалось обращаться в дальнейшем, то есть не предусматривалось возможности проверить информацию. Таким образом подчеркивалось, что это мнение респондента. Здесь большое значение имели, например, ключевые фразы респондента, выделенные интервьюером.

“Респондент: ”Во всех случаях областной комитет по приватизации поддерживает интересы заводской, торговой и т.д. номенклатуры, против интересов трудового коллектива. Если кто-то не хочет кормить чиновников, а хочет самостоятельно распоряжаться прибылью и строить производство, то это немедленно пресекается, даже если это предприятие муниципальное, подачей параллельной заявки в областной комитет, который быстро удовлетворяет просьбу руководства, не особенно заботясь о соответствии закону. Однако если интересы номенклатуры связаны, наоборот, с коммерциализацией, то тогда поддерживается коммерциализация. “Ключевая фраза: “Городской комитет всегда будет защищать права производителей... Но то, что происходит сейчас - это грабеж!” (7).

3. Краткое резюме по поводу собственных впечатлений, своего рода предварительный содержательный анализ полученной информации. Это стимулировало возникновение объяснительных гипотез, пусть предварительных и частных, в дальнейшем они могли быть развернуты, уточнены или отвергнуты. В этом случае не требовалось приведения строгого обоснования выводов, это осуществлялось в дальнейшем, на еженедельных групповых обсуждениях.

“Благополучие предприятия базируется на повышенном спросе на изделия фабрики. Потребность в этих изделиях позволяет повышать их цену, расширять рынки сбыта и таким образом повышать зарплату рабочим, успевая за ростом цен. При небольшом, компактно расположенном рабочем коллективе администрация может чутко реагировать на настроения рабочих и предпринимать превентивные шаги для сглаживания назревающих конфликтов” (8).

Полуструктурированные интервью

Частичная формализация такого интервью заключалась в том, что оно проводилось по определенной схеме с заданным кругом

открытых вопросов. Полуструктурированные интервью применялись с целью получения в первую очередь фактологической информации. Содержание вопросника зависело от характера информированности респондента. Были разработаны примерные вопросники для отдельных групп респондентов.

Бланк-интервью председателя стачкома

1. Кто был организатором стачкома ?
2. Дата организации стачкома?
3. Участники стачкома (биографии, профессия, политическая активность).
4. Когда было первое заседание?
5. Как прошло заседание?
6. Какие были приняты решения?
7. Было ли противодействие заседанию?
8. Что произошло после основания стачкома?
9. Какова была реакция администрации?
10. Какова была реакция профсоюза?
11. Где заседает стачком?
12. Как часто заседает стачком?
13. К каким забастовкам призывал?
14. Как организуется забастовка?
15. Как рабочие узнают, что объявлена забастовка?
16. Как реагируют на призыв к забастовке?
17. Кто оказывает давление на стачком? Как это делается?

Бланк-интервью члена стачкома

1. Когда вы впервые услышали о стачкоме?
2. Что вы предприняли, узнав о предложении организовать стачком?
3. Как вы узнали о других членах стачкома?
4. Что произошло на первом заседании стачкома?
5. На скольких заседаниях вы были?
6. Кому вы говорили о стачкоме?
7. Какова главная проблема, стоящая перед стачкомом?
8. Что было самым большим достижением стачкома?

Групповые беседы

Необходимость в групповых или коллективных беседах возникла лишь на втором этапе работы, когда мы приступили к детальному изучению непосредственного производства (цеха и участка).

Целью проведения групповых бесед было выяснение восприятия работниками тех процессов на производстве, характер протекания которых нам был не совсем ясен. Групповые беседы были более сфокусированы на выяснении отношения к одной проблеме или к одному явлению. Я не могу назвать характер таких бесед дискуссией, так как беседа фокусировалась на 2-3 вопросах, по которым уже существовало сложившееся общественное мнение. Собеседники как

бы дополняли и уточняли аргументацию друг друга. Беседы проводились, как правило, на рабочем месте, во время обеденного перерыва или вынужденного простоя. В групповых беседах принимали участие члены малых групп (работники одной бригады или смены).

В отличие от индивидуального интервью, в групповой беседе люди чаще были раскрепощены, откровенны, как правило, не старались произвести впечатление или что-то утаить, так как им предоставлялась возможность высказываться от лица коллектива. Характерно, что в такого рода беседах респонденты употребляют чаще местоимение ОНИ, чем Я или МЫ. Для ситуации групповой беседы характерен взаимный контроль, отсутствие безапелляционных суждений. Обычно активно говорят два-три человека, остальные участвуют скорее эмоционально - не дают соврать, уточняют факты. Однако необходимо сознавать, что в групповых беседах чаще выдаются не личностные, а коллективные, социально ожидаемые оценки. В групповых беседах (так же, как и в доверительных интервью) аспекты рассмотрения проблемы могли измениться самым неожиданным образом, порой перечеркивая уже уточненные гипотезы. Например, в результате достаточно длительной полевой работы мы определили несколько предположительных причин активного участия рабочих в подписке на акции в ходе приватизации. В процессе нескольких групповых интервью с рабочими наши гипотезы не подтвердились. Одной из основных причин активности оказался страх потерять работу. Ни в ходе наблюдений за мероприятиями по приватизации, ни в индивидуальных беседах ничего подобного не прослеживалось.

Вот, например, фрагмент записи групповой беседы с рабочими одного из цехов предприятия “ПРОКАТ” (в беседе принимают участие шесть человек): “В цехе началась предварительная подписка на акции, как вы относитесь к приватизации? - Заполнили корешки, положенное количество акций выкупят лишь некоторые, так как нужны дополнительные ваучеры. Покупать их и вкладывать в предприятие они не хотят. Неизвестно, что из этого получится и получится ли вообще. Если что-то и выйдет, то не скоро, так зачем себя ужимать, отрывать от семьи, в долги лезть? Вот и выкупают минимум акций - это 11 штук, нужен всего лишь один ваучер. - А может, вообще не стоит покупать акции? - Некоторые может и не стали бы покупать, но ведь опять будет сокращение, вот и будут те, кто не выкупил эти акции, первыми претендентами на сокращение. - Вам об этом кто-нибудь говорил? - Нет, об этом не говорили и говорить не надо, и так все ясно. Раз ты не вложил средства - скатертью дорога. А сокращать еще будут. Лишнего народа полно, в отпусках 50%, многие в строительной группе работают”. Фрагмент из беседы с рабочими другого участка этого же цеха: “А можно не участвовать в приватизации, не выкупать акции? - Наверное, можно, но так как все время сокращают работников из-за нехватки работы, то сократят прежде всего тех, кто акции покупать не будет. - Об этом вам кто-нибудь говорил из руководителей? - Нет, но это и так ясно”.

Как и при использовании свободного интервью, групповые беседы в рамках case study тесно связаны с непосредственным наблюдением и постоянной рефлексией исследователем места и роли новых участников изучаемых процессов в общей картине производственных отношений. Поэтому отчет о групповом

интервью также включал описанную в свободной форме дополнительную информацию.

Из отчета о групповой беседе: “В связи с недогрузкой мощностей из пяти прессов на участке работают только два. В день посещения работал только один пресс, так как в пролете текущий ремонт. Несколько человек были свободны и по просьбе мастера собрались в его комнате. Вели себя непринужденно, на вопросы отвечали с удовольствием. Участок многономенклатурный, продукция производится небольшими партиями, в связи с этим приходится часто переналаживать оборудование на новую продукцию. Средняя зарплата составляет 12-13 тыс. руб. На участке работают около 90 человек в 3 смены. Производство вредное. В беседе приняли участие: Вера Ивановна, нормировщица участка, обслуживает все три смены, возраст 52-53 года, на заводе проработала почти 30 лет. В цехе работает ее сын; Наташа, прессовщица, примерный возраст - 40 лет, на заводе более 20 лет. Муж работает здесь же, на прессе. У нее две дочери, старшая учится в заводском техникуме”.

Беседы строились по принципу свободного общения. Вступительные вопросы, располагающие собеседников к непринужденному разговору, как правило, носили характер общих житейских проблем: “Как у вас идет работа? С какими проблемами в работе вам чаще всего приходится сталкиваться? Изменилось ли что-то в вашей работе? Хватает ли вам тех денег, которые вы получаете?”. Далее разговор фокусировался на определенной проблеме.

Специфика применения групповых бесед в исследовании случая, на мой взгляд, заключается в том, что возможно их использование как некой альтернативы опросу, поскольку мы выясняем именно общественное мнение по поводу какого-либо явления, которое респондентам хорошо известно, актуализировано в сознании, а исследователь, в свою очередь, имеет определенную гипотезу, которую необходимо подтвердить или опровергнуть.

Включенное наблюдение

Включенное наблюдение - один из основных, классических методов case study. Техника наблюдения в case study достаточно близко напоминает технику антропологических наблюдений. Особых организационных сложностей при проведении наблюдений в нашем исследовании не было, так как за длительный период пребывания на предприятиях к социологам привыкли и воспринимали их присутствие как нечто обычное, не нарушающее течения повседневной жизни. По типу включенности исследователи являлись “участниками-наблюдателями”.

По объекту наблюдения прежде всего необходимо выделить неструктурированные наблюдения за отдельными событиями: производственными и профсоюзными собраниями, забастовками, другими конфликтами. Протоколы наблюдений за событиями оформлялись в свободной форме и носили характер естественной истории, практически не отличаясь от полевых заметок. Задавались лишь общие направления наблюдения: Сколько человек присутствует?

Кто они? Где происходит действие? и т.д. Стратегию своего поведения, какие наиболее важные элементы наблюдаемой ситуации нужно фиксировать, определял сам наблюдатель. Основным требованием к наблюдателю было как можно более детальное описание, позволяющее восстановить живую атмосферу события.

Необходимым элементом наблюдения за событием является точная фиксация времени, что дает многосторонние возможности содержательного использования одной и той же информации.

Из протокола наблюдения за профсоюзным собранием: “Собрание проходило в помещении Дворца культуры. Присутствовали представители администрации, цехов, бригад - все весьма солидно одетые, при галстуках. Собрание шло с перерывом, интерес к перерыву заметно ослаб, он и так был невелик, создавалось впечатление, что многие это уже все это слышали, тема поднадоела и особенно не актуальна. После перерыва зал покинули более трети состава собрания. Неожиданно острый интерес - затихли все разговоры, все обратились в слух - незапланированное выступление генерального директора.” Излагается выступление, одновременно фиксируется разговор в зале: “Уходим, переходим - совсем разваливаем профсоюз. Он слабый сейчас, да и в руководстве черт знает кто сидит. Вот недавно в “Волжской заре” статья была критическая. Профсоюз “Солидарность” пишет, что в обкоме профсоюзов одни бывшие члены обкома КПСС” [5].

Из протокола наблюдения за действиями руководителей независимого профсоюза во время экстраординарной ситуации (забастовка в одном из цехов): “Цехком шарикового цеха. Присутствуют: “Б” - председатель профсоюза, “Л” - его заместитель, социолог. Время от времени заходит и снова выходит предцехкома “А”. Работает радио, трансляция кульминационных событий 7-го съезда народных депутатов России. Атмосфера большого эмоционального напряжения, все последующие разговоры часто прерываются для слушания отдельных фрагментов трансляции. После обмена политическими впечатлениями “Б” сообщает о забастовке из-за низкой заработной платы в цехах ЦТП-1 и ЦПА. Немного успокоившись, он звонит в цехком ЦТП-1: “Владимир Борисович, что там у тебя? Из начальства никто не встречался? Нет? А что директор?” (Его собеседник - предцехкома ЦТП-1). “А”: ”Завтра будет встреча с директором. Что там говорят?” (Про радио. В дальнейшем все “съездовские” куски разговоров опускаются). “Б”: ”Эта забастовка нужна только администрации. В ноябре они стабильно работали меньшим составом, чем в октябре, а зарплату получили меньше!” (“Л” целиком поглощен комментариями происходящего на съезде). “Б”: “Может, из ОТиЗа кого пригласить?” (Выходит, потом возвращается и звонит начальнику ПЭУ, приглашает его прийти на собрание). Окончив разговор, растерянно: “Он говорит, что они там все съезд смотрят по телевизору и им не до этого!” (Звонит директору производства: “Константин Константинович! Надо как-то решить эту ситуацию, чтобы люди стали работать!” (Судя по разговору, собеседник соглашается прийти на собрание). “Л” тем временем вышел в бастующий цех. Через 20 минут (заполнены разговором о политике) мы с “Б” тоже направляемся туда. По пути он повторяет свою мысль, что в условиях недостаточной загруженности работой забастовка выгодна только администрации, и высказывает предположение, что она была специально спровоцирована и приурочена к съезду, чтобы лишний раз продемонстрировать дестабилизацию обстановки в стране и необходимость смены правительства” (7).

В нашем исследовании наблюдатель мог предложить гипотезы или свою интерпретацию события сразу вслед за изложением хода событий, что называется - “по горячим следам”:

“Ход конфликта заставляет предположить, что чрезвычайно большую роль в его возникновении сыграли мотивы “социальной справедливости”. “Последней каплей” для рабочих послужила информация о том, что сборщицы, то есть представители более легкой, на их взгляд, работы, получили такую же зарплату. Эти мотивы всплывают при подобных конфликтах практически всегда: рабочие находят свою зарплату недостаточной не вообще, в абсолютном исчислении, а в сравнении с другими категориями” (7).

Второй вид наблюдения - этнографические наблюдения за повседневными, будничными событиями в жизни цеха: как складывается рабочий день мастера, начальника цеха, процесс распределения работы в бригаде, планерки и т.д. При продолжительном включенном наблюдении необходимость детализации сохраняется.

Обобщающие отчеты по результатам наблюдения за работой производственного участка представляют детальное описание объекта, полученное не только с помощью наблюдения, но и в результате использования информации из самых разных источников. Такие отчеты дают представление о контексте, о том, каковы характеристики места действия, в котором разворачиваются события. Как правило, они организованы тематически. В качестве примера можно привести структуру итогового отчета наблюдения за работой производственного участка: кадровый состав, технология, снабжение, сбыт, зарплата, насущные проблемы, сменность, ритмичность работы, качество, связь с цеховыми службами, рабочий день сменного мастера, рабочий день старшего мастера, отчетность, персоналии.

1. **Белановский С.А.** Свободное интервью как метод социологического исследования // Социология 4М. 1991. № 2.

2. **Иванов М.А.** Беседа как метод исследования // Социологические исследования. 1989. № 4. С.107.

3. **Мертон Р., Фиске М., Кендалл П.** Фокусированное интервью. М: Институт молодежи, 1991. С.34.

4. **Козина И.** Из полевых заметок по исследованию в Самаре. Май 1993 г.

5. **Романов П.** Из полевых заметок по исследованию в Самаре. Май 1993 г.

6. **Борисов В.** Из полевых заметок по исследованию в Самаре. Май 1993 г.

7. **Тартаковская И.** Из полевых заметок по исследованию в Самаре. Июнь 1993 г.

8. **Лапшова Е.** Из полевых заметок по исследованию в Самаре. Сентябрь 1993 г.