

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

КАФЕДРА СОЦИОЛОГИИ И УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

В.К. ПОТЕМКИН

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СОЦИОЛОГИЯ

Учебное информационно-аналитическое пособие

**ИЗДАТЕЛЬСТВО
САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
ЭКОНОМИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА**

2020

ББК 60.5

П64

Потемкин В.К.

П64 Экономическая социология : учебное информационно-аналитическое пособие / В.К. Потемкин. – СПб. : Изд-во СПбГЭУ, 2020. – 333 с.

ISBN 978-5-7310-4829-3

В учебном пособии на основании проведенных исследований генезиса человеческого фактора в экономической социологии уточнена ее предметно-целевая направленность в развитии современных общественных отношений. Обращено внимание и на основании многолетних эмпирических исследований определены условия и принципы взаимодействия государства и субъектами хозяйствования, а также позиции различных профессионально-квалификационных и статусных групп работников предприятий и организаций. Установлен социальный механизм развития профессиональных компетенций работников предприятий и системного включения молодежи в профессиональную деятельность.

Предназначено для специалистов и руководителей предприятий и организаций, а также для использования в учебном процессе в ВУЗах по специальностям «менеджмент», «управление персоналом», «социология».

Potemkin V.K.

Economic sociology : educational analytical textbook / V.K. Potemkin. – SPb. : Publishing House of SPbSUE, 2020. – 333 p.

In the textbook objective-oriented direction in the development of modern social relations is clarified on the basis of studies of the human factor in economic sociology genesis. Attention is drawn and on the basis of longstanding empirical research, the conditions and principles of interaction between the state and business entities, as well as the positions of various professional-qualification and status groups of employees of enterprises and organizations are determined. The social mechanism for the development of employees professional competencies and the systematic youth inclusion in professional activities is established.

The textbook is intended for specialists and managers of enterprises and organizations, as well as for use in the educational process at universities in the specialties of "management", "personnel management", "sociology".

LBC 60.5

Рецензенты: ректор Северо-Западного института повышения квалификации работников ФНС РФ д-р социол. наук, проф. **С.Б. Мурашов** зав. кафедрой социального управления и планирования СПбГУ д-р социол. наук, профессор **Н.А. Пруель**

ISBN 978-5-7310-4829-3

© СПбГЭУ, 2020

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение.....	6
Раздел I. Генезис человеческих отношений в экономической социологии	12
Раздел II. Экономическая социология в условиях демократизации человеческих отношений.....	33
2.1. Государство, общественные отношений и легитимность власти	33
2.2. Развитие личности как основания для достижения поставленных целей в экономическом и профессиональном развитии	52
2.3. Социальное действие человека в системе общественных отношений	61
2.4. Предметно-деятельная направленность эмоций человека в системе общественных отношений	73
2.5. Доверие в системе социально-трудовых отношений современных предприятий	78
2.6. Риски доверия в системе социально-трудовых отношений современных предприятий	84
2.7. Социальные резервы человека в деятельности современных предприятий	92
Раздел III. Экономическая социология как фактор социальной стратегии деятельности предприятий	101
3.1. Социальная направленность стратегии деятельности предприятий	101
3.2. Социальные ресурсы стратегии развития промышленных предприятий	115
3.3. Экономическое развитие предприятий и социальные практики в управлении персоналом	123
3.4. Ценности персонала современных предприятий: истоки, историческая память, ориентация на эффективность и качество работы	132
3.5. Ценностно-мотивационные смыслы в структуре личности человека	142
3.6. Социальный механизм формирования ценностно-мотивационных смыслов в деятельности работников предприятий	150
3.7. Компетентностный подход к формированию ценностных ориентаций работников предприятий	161

3.8. Самоидентификация и развитие социальной мобильности работников предприятий	169
Раздел IV. Профессиональные компетентности и профессиональное самоопределение работников предприятий	174
4.1. Управленческий потенциал работников современных предприятий	174
4.2. Организационное развитие профессиональных компетенций работников предприятий	186
4.3. Современный руководитель: эффективность и качество профессиональной деятельности.....	196
4.4. Социальная диагностика профессиональных компетенций инженерно-технических работников	205
4.5. Профессиональное самоопределение и профессионализация рабочих современных предприятий	213
4.6. Социокультурный фактор эффективной занятости работников предприятий	220
Раздел V. Этические и морально-нравственные принципы деятельности руководителей предприятий	234
5.1. Истоки и современное осмысление деловой этики в профессиональной деятельности работников предприятий.....	234
5.2. Деловая культура руководителя и ее последствия в системе управления персоналом предприятий.....	245
5.3. Организационная культура руководителя как признак его профессиональной компетенции	254
5.4. Деконфликтация социально-трудовых отношений как фактор качества управленческого труда.....	260
5.5. Этноконфликтология: этническая и религиозная толерантность	268
Раздел VI. Социально-профессиональное самоопределение молодежи как фактор экономического развития предприятий	282
6.1. Предметно-целевая направленность новых знаний в экономическом развитии предприятий.....	282
6.2. Молодежь в системе современных общественных отношений	289
6.3. Социально-профессиональные ориентации студенческой молодежи	297
6.4. Модернизация системы образования и новое качество профессиональных компетенций выпускников ВУЗов	308

6.5. Социальные оценки процессов модернизации учебного процесса в ВУЗах	316
6.6. Качество жизни студенческой молодежи и ее профессиональная самоопределенность	319
6.7. Диссеминация семейных отношений как фактор активизации молодежи в профессиональной деятельности.....	326

ВВЕДЕНИЕ

В XXI веке мировая общественность столкнулась с целым рядом объективно существующих противоречий в политическом, экономическом, научно-техническом, духовно-нравственном и социальном развитии государств, крупных территориальных образований, межгосударственных и государственных производственно-экономических комплексов, различного рода и различной направленности трудовых коллективов, деятельность которых так или иначе связана с производством товаров и услуг.

Многие современные исследователи в поисках разрешения выявленных противоречий, которые в значительной мере подсказала сама практика развития общественных отношений, сразу же обращают внимание на классический «План научных работ, необходимых для реорганизации общества», который был разработан К.А. Сен-Симоном и О. Контом в 1822 году. Первопричиной создания подобного плана явилось серьезное отставание знаний людей, принадлежащих к различным общественно-экономическим формациям, политическим предпочтениям и национальным объединениям, о том, что же происходит в обществе, что оказывает существенное влияние на те или иные действия людей, групп, территориальных образований и государств, а также какая роль в этом процессе принадлежит знаниям, компетенциям, опыту, практической деятельности, духовно-нравственному и этическому опыту взаимодействия людей в различных ситуациях общественного развития.

Так, одной из причин возникновения противоречий в общественном развитии А.Р. Тюрго (1727-1781) называл «неравенства прогресса народов»; Шарль Луи Монтескье (1689-1755) – бесконечное многообразие обычаев, нравов, привычек, идей, различных социально-политических институтов, деятельность которых является разнонаправленной; Эмиль Дюркгейм (1858-1917) – отсутствие общественной морали, когда мораль личности ориентирована на общество, а само общество является целью любого морального действия; Георг Зиммель (1858-1918) – экономические факторы или деньги, являющиеся совершенным представителем современной формы познания науки с ее редукцией качественных определений к количественным; Макс Вебер (1863-1931) – отсутствие экономической рациональности, которая предполагала бы способность и склонность человека к рациональному действию в практике производственного взаимодействия. Дж.Г.Мид (1863-1931), Герберт Блюмер (1900-1987) поясняли, что в большинстве ситуаций, в которых люди общаются друг с другом, они уже заранее имеют твердое убеждение, как себя вести и как будут действовать другие и это дало им основание для формирования направления в социологии, суть которого характерные черты человеческого сознания и методы осмысления и типологизации происходящих в обществе явлений.

Альфред Шюц (1893-1959), Томас Лукман, Гарольд Гарфинкель и др. посредством осмысления индивидуальных ощущений человека и интерпретации общественного окружения предположили, что внутренняя нестабильность человеческого организма требует создания самим человеком устойчивой жизненной среды, как им представлялось основы социальной организации, которая предполагает определение и систематизацию социальной структуры общества, структуризацию видов деятельности, согласованности и упорядоченности как организационных, так и управленческих функций. Т. Парсонс (1902-1979) рассматривал общество как систему, которая должна отвечать основным функциональным требованиям: адаптации, целедостижению, интеграции, удержанию образца. Отметим, что формула «удержание образца» по Т. Парсонсу означает сохранение и поддержание основных ценностей общества. Работы Ю. Хабермаса, Р. Дарендорфа, Ч.Р. Миллса, Э. Гидденса и других обеспечивали в той или иной мере сопровождали идею Т. Парсонса о «подвижности равновесия» в процессах социальных трансформаций. Российские исследователи М.М. Ковалевский (1851-1916), П.А. Сорокин (1889-1968) развили теорию взаимодействия и интеграции, основанных на развитии человеческого фактора. Следует обратить внимание на проблему преодоления противоречий в общественном развитии в интерпретации В.И. Ленина, который полагал, что она может быть разрешена посредством адекватного воспроизведения содержания разрабатываемой доктрины, ее внутренней логики [1, с. 202].

Можно отметить, что именно такой подход был использован представителями современной социологии при исследовании роли социальных институтов, социальных общностей и социальных процессов в общественном развитии (Т.И. Заславская, А.Г. Здравомыслов, И.В. Бестужев-Лада, И.С. Кон, Н.М. Римашевская, Г.В. Осипов, В.А. Ядов, Б.Д. Парыгин, В.Р. Полозов, М.К. Горшков, Ф.Э. Шереги и др.)

Анализ формирования и развития социологических знаний позволил обратить внимание на описание и объяснение основных тенденций развития экономики как основы преобразования всех без исключения общественных отношений. Возросший интерес к роли социологии в начале прошлого века объяснил С.И. Гальперин: «главным образом интересуюсь социологией как наукой, отвечающей на самые жизненные вопросы», дающей «возможность разбираться в общественных положениях и отношениях», как убеждающей, что «общественная жизнь подчинена определённым законам» [2].

П.Э. Самуэльсон в своей концепции «неоклассического синтеза» определил три основных положения, на которых должна строиться любая экономическая система, а именно: необходимое в производстве товаров и услуг из громадного количества вариаций по объему и качеству; на основа-

нии каких технологий и ресурсов и какими группами людей возможно осуществление товаров и услуг; установление предназначения товаров и услуг и механизмы их распределения между людьми [3]. В этом определении прослеживается социальный механизм развития экономики хозяйствующих субъектов посредством их взаимодействия друг с другом и вовлечения в процессе производства товаров и услуг рабочей силы, средств и предметов труда.

Можно утверждать, что экономическая социология описывает развитие экономики как социальный процесс, как совокупность социальных действий людей, вовлеченных в экономическое развитие, обусловленные как общественными и личными потребностями, ценностями, интересами, ориентациями, сложившимся социально-производственным конструктом индивидов и социокультурными предпочтениями в жизнедеятельности и жизни устройстве людей.

В последние годы в экономическом развитии все чаще акцентируется внимание на феномене ценности и прежде всего ценности экономического роста. М. Левицка, изучая работы целого ряда исследователей европейских ценностей (Ш.Х. Шварца и А. Барди), установила органическую связь между показателями развития человека; показателями, характеризующими экономический рост, национальный доход; показателями общественного неравенства и бедности; показателями общественной коррупции [4].

Симптоматично в странах западной Европы у большинства людей преобладают ценности, связанные с саморазвитием, стимуляцией, самостоятельностью и т.п.[5], тогда как в современной России ценности людей в основном материалистические, обусловленные состоянием экономического развития, уровня и качества жизни [4]. Как следствие можно отметить существенные различия в преобладающих ценностях различных сообществ людей по параметрам экономического развития и экономического благополучия. В обществах, характеризующихся низкими показателями экономического развития и демократии, возрастает вескость ценностей типа: «безопасность», «конформизм», «традиции». Интерес к ценностям в контексте экономического развития, экономического сознания, экономического мышления резко возрос в период перехода России на условия рыночного хозяйства и стабилизации экономических отношений.

Особенная заинтересованность системами ценностей проявилась среди представителей общественных наук в России. В последние годы по этим вопросам были опубликованы работы таких авторов, как: А.П. Вардомацкий (1990), И.Г. Дубов, А.А. Ослон, Л.М. Смирнов (1994), Б.Г. Капустин, И.М. Клямкин (1994), Н.И. Лапин (1994, 1996), Л.Б. Косова (1994), Г.Г. Силласте (1995), А.Г. Кузнецов (1995), С.И. Малышев (1996), И.А. Си-

бирев (1997), Т.М. Дадаева (1998), О. Бондаренко (1998), Ю.М. Плюснин (1999), Т.В. Фомичева (1999), Ф.С. Галимбекова (2000), Ю.Г. Юшкова (2000), В.И. Кузнецов (2000), Н.М. Ледова (2000), И.А. Сирина (2000), А.Н. Цепляев (2000), Ю.Л. Василевский (2000), Е.И. Башкирова (2000), И.А. Сурина (2000), Х.М. Казанов (2002), Р.Р. Сакаев (2002), А.П. Белоусов (2003), Ю.В. Голиусова (2003), Р.А. Крамаренко (2003), А.В. Соколов (2003), Т.А. Рассадина (2005), В.В. Котлярова (2005), А.В. Немировская (2005), О.Ю. Бубнова (2005), Ю.В. Гусарова, (2005), Т.А. Рассадина (2005, 2006) и Н.А. Журавлева (2006). Ценностная проблематика анализировалась также во многих коллективных трудах: «Ценностные аспекты общественного сознания» (1990), «Ценности и символы национального самосознания в условиях изменяющегося общества» (1994), «Ценностные приоритеты личности и группы» (1995), «Динамика ценностей населения реформируемой России» (1996), «Ценностное сознание личности в период преобразования общества» (1997), «Ментальность россиян» (1997), «Ценности массового политического сознания» (1999).

Современность экономических отношений рассматривается как состояние кризиса, аномии, разложения ценностей и идеалов, а свобода признается главным признаком современного менталитета. В процессах государственных перемен конца 90-х годов был разрушен один аксиологический порядок. Процесс индивидуализации принес, с одной стороны, распад ценностей, норм и связей между людьми (аномия), и шанс свободного, самостоятельного и ответственного формирования собственных жизненных планов - с другой.

Меньшее значение придается ценностям «обязанности», таким как: исполнительность, жертвенность, порядочность, скромность, сдержанность, конформизм. Повысилась значимость ценностей, сконцентрированных на «я». Они имеют индивидуалистский характер, например: креативность, спонтанность, самореализация, свобода, либо гедонистский характер, например: удовольствие, развлечение, полная впечатлений жизнь. Ориентация на обязанности связывается с приспособлением к общественным потребностям, ориентация на личностные ценности – с автономией во взглядах и действиях, отсутствием принуждения, независимостью от внешнего окружения и удовлетворением эмоциональных потребностей. В самом начале 2000-х годов у большинства людей наблюдается возрастание ориентации на материалистические ценности, что интерпретируется, как последствия понижения уровня жизни. Однако, главным образом, проявляется процесс распада моральных ценностей. Наблюдается отход от того, что «правильно», к тому, что «выгодно». В этой связи констатируется атрофирование моральных связей, появление культурного синдрома отсутствия доверия и деструктивной нормативности.

Возникает вполне очевидный вопрос «почему так и именно так произошло» в трансформациях ценностей людей? И здесь, видимо, есть основания утверждать, что в последние 30 лет был нарушен принцип стимулирования участия людей в экономическом развитии – «принцип достижений». Кроме того, был провозглашен принцип «каждый сам за себя», который нарушил основы коллективной деятельности и коллективной ответственности за результаты трудовой деятельности и позволил осуществить манипуляции сознанием, включая сознанием экономическим широких масс трудящихся. Ведь хорошо известно, что легитимная правомочная власть опирается на интересы общества и опирается на интересы коллектива или общества, построенного на основе коллективизма. Важным аспектом экономического развития являются человеческие ресурсы и не используемые по причинам технико-технологического несовершенства производственных систем человеческие резервы, то есть в современной интерпретации – человеческий капитал. Современная обособленность предприятий, производящих товары и услуги, вызванная интересами собственников, коммерческой тайной, конкуренцией, непрозрачным движением финансовых ресурсов не позволяет в полной мере использовать человеческие знания, умения, навыки в работе, социально-профессиональные компетенции и, соответственно, экономические стимулы эффективности и качества труда. Всё это сказывается на неравномерном распределении доходов, усилении неравенства и углубления не только экономических, но и политических противоречий в общественном развитии.

Трансформация общественных отношений в России коснулась не только изменения в государственном строе, но и развития экономики на принципах рыночных отношений, повлекших за собой различное понимание факторов людских ресурсов, факторов природных ресурсов, факторов физического капитала, факторов технологии производства, а также факторов принадлежности данных ресурсов при производстве товаров и услуг и распределении материальных благ. Многие человеческие отношения также подверглись изменениям и ранее в процессе социологических исследований не фиксировались, особенно это касается направлений экономической социологии. В этой связи нами предпринята попытка актуализации генезиса экономической социологии и прикладных исследований, определяющих состояние современной экономической системы через призму человеческих отношений, сложившихся в течение последних 30 лет.

При анализе генезиса экономической социологии автор опирался на результаты собственных исследований, зафиксированных в научных отчётах по программам фундаментальных исследований V тома «Важнейшие экономические проблемы» АН СССР и РАН

(NG.P.81084827,01860119528,01860119527,01880025374,01890045670,01910032406,019100032405,01960001712,01200101805 и др. - 1983-2005 гг.), а также в монографических изданиях последних 30 лет.

Литература

1. Ленин В.И. Полное собрание сочинений, Т. 29, с. 202.
2. Гальперин С. 1) Обзор социологической литературы за 1901 г. - Екатеринослав; 2) Современная социология (обзор социологической литературы за 1902 г.). - Екатеринослав, - 1903.
3. Самуэльсон П.А. Экономика. Т.1. М.: НПО «Алгон», - ВНИИСИ. - 1992.
4. Lewicka M. (2005) "Polacy sa wielkim I dumnym narodem", czyli nasz portret (wielce) zroznicowany. W: M. Drogosz (red.), Jac Polacy przegrywaja. Jak Polacy wygrywaja. Gdansk: GWP
5. Feldman S. (2003). Values, ideology, and structure of political attitudes. In: D.O. Sears, L., Huddy, R.Jervis (Eds.), Oxford Handbook of Political Psychology. New York: Oxford.

РАЗДЕЛ I ГЕНЕЗИС ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ В ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СОЦИОЛОГИИ

В структуре современных экономических отношений все чаще обращается внимание на такие категории как «экономический рост», «экономическое развитие», «экономическая стабильность», каждая из которых является определяющей в формировании уровня и качества жизни населения страны. Заметим, что впервые в обозримом прошлом термин «экономика» встречается в трудах Ксенофонта Афинского, который исследовал способы улучшения финансовой и налоговой систем в Афинах (III-IV вв. до н.э.). Последователи Ксенофонта Афинского, Платон и Аристотель, жившие в этот же период времени, определяли «экономику» как наиболее правильный и рациональный тип хозяйственной деятельности. В этом утверждении прослеживается мысль о назначении экономики, состоящем в создании богатства, способного удовлетворить все возрастающие потребности людей. Именно эту цель многие столетия преследовала рыночная экономика в которой, хотя и условно, но выделяются три ступени развития: производство, обмен, потребление. По сути, в этом триумвирате происходит формирование экономической организации общества, суть которой состоит в частной собственности на экономические средства производства и контроль над ними; направленности экономической деятельности на получение прибыли; формировании рынка товаров и услуг, регулирующего эту деятельность; присвоение собственниками капитала полученной в результате экономической деятельности прибыли, подлежащей налогообложению со стороны государства; труд различных профессионально-квалификационных и статусных групп работников.

Экономика - особая реальность, в которую человек погружён с самого рождения и до конца жизни. Но человек сталкивается не со всеми сторонами экономической реальности: в большинстве случаев он выполняет определённые экономически окрашенные социальные роли. Так, предприниматель выполняет предписанные социально-экономические действия: выплачивает налоги, разрабатывает и планирует бизнес, инвестирует предприятия и пр.; работник предприятия выполняет запланированную деятельность, получает зарплату, потребляет продукцию. Здесь экономическая психология изучает мысли и действия субъекта при освоении данных социально-экономических ролей. Исходя из этого, в экономике следует различать научную теорию экономики и реальную экономическую действительность. Разница между этими двумя категориями заключается в системе и абстрактности используемого знания: экономическая теория оперирует понятиями «закон и закономерность», объясняющими определённые стороны

экономической системы, чаще всего не учитывающими человека, или принимающего его как носителя определённых абстрактных качеств: потребление, производительность, опыт и пр. Экономическая действительность представляет собой скорее экономическое поле, которое становится носителем реально-объективного и реально- субъективного, материального и идеального, управленческого и морально-нравственного, т. е. тех составляющих частиц и элементов сложнейшей системы хозяйствования, которую нельзя обрисовать какой-либо одной краской. В этом случае в экономических процессах природа и человек работают на тенденцию к равновесию. Здесь человек выступает как личность, со своими особенностями.

Экономическое поле как среда определенного сочетания времени и пространства деятельности хозяйствующих людей делает условия развития приемлемыми для подавляющего числа людей. Понятие «экономическое поле» включает в себя особенности взаимодействия между субъектами экономики, то есть конкретными людьми, обладающими определёнными навыками поведения, уровнем мотивации и интеллекта, особенностями поведения и экономической реальностью. Общественные отношения в целом и в той части, в которой они отражаются в экономической науке, в критические периоды исторического развития усложняют взаимодействие своих частей и элементов внутренних структур. Движение напоминает броуновское движение атомов и молекул, но не природы, а общества; простых и сложных элементов (отдельных субъектов и социально-экономических институтов), составляющих единое целое поле общественных структур, обеспечивающих их динамику [1, с.25].

Как следствие, социологическое знание о процессах экономического развития призвано выполнять задачу ориентиров личности в формировании своей жизненной позиции к различным аспектам деятельности, а также к непосредственному участию в ней.

Ещё натурфилософы (Фалес, Анаксимандр, Анаксимен, Гераклит и др.), выделяли в психологической науке проблему отношения человека к природно-физическому миру. Софисты (Протагор, Горгий, Продик, Антифон), развивали проблему отношения человека к другим людям. Школа Сократа, определила главный вопрос психологической науки - отношение человека к самому себе, через анализ поступков и норм поведения в различных жизненных ситуациях. Ксенофонт и Аристотель впервые вводят в термин «экономия», что означает искусство ведения хозяйства. Аристотель подразделял два термина «экономика» - естественная хозяйственная деятельность, связанная с производством продуктов, и «хремантистика» - искусство наживать богатство, делать деньги. Таким образом, роль и место человека в обществе, влияние его на создание богатства, интересовало философов уже в Древнем мире.

Но только ли эти вопросы интересуют человека в процессе экономической деятельности? Очевидно, что интересы человека обусловлены его индивидуальностью, которая является интегральным свойством, объединяющим природные и личностные особенности. Через индивидуальность раскрывается своеобразие личности, её способности, предпочтительная сфера деятельности. В индивидуальности выделяются базовые программирующие свойства. К базовым относятся: темперамент, характер, способности человека. Именно через базовые свойства раскрываются динамические характеристики психики (эмоциональность, темп реакций, активность, пластичность, чувствительность) и формируется определённый стиль поведения и деятельности. Базовые свойства – сплав врождённых и приобретённых в процессе воспитания и социализации черт личности.

Главной движущей силой развития индивидуальности является её программирующие свойства – направленность, интеллект и самосознание. Индивидуальность обладает собственным внутренним миром (т.е. набором свойств внутреннего мира), самосознанием и саморегуляцией поведения, складывающимися и действующими как организатор поведения «Я».

На основании свойств личности можно составить социальный или социально-профессиональный конструкт работника, включающий в себя темперамент, характер, способности, направленность, интеллектуальность, эмоциональность, волевые качества, общительность, самооценку, уровень самоконтроля, способность к групповому взаимодействию [2].

Совершенствование и изменение программирующих свойств личности обеспечивает ей полноценную, плодотворную длительную творческую деятельность и оказывает влияние на изменения некоторых базовых качеств, в частности, характера. Усиление интереса к профессии ведет к интенсификации интеллектуальной деятельности, повышению мотивации, а развитие интеллекта - к поиску новых целей этой деятельности, формированию настойчивости, целеустремленности. Немало внимания проявлению человеческой сущности уделял М. Вебер. В своих работах по социологии он описал четыре типа социальных действий человека: рациональное поведение по отношению к цели; рациональное действие в отношении к ценности; аффективное действие под влиянием настроения сформировавшегося или возникшего спонтанно в результате восприятия социальной жизни; традиционное действие, продиктованное обычаями, верованиями, традициями [3]. Классификация показала, что ни статистические данные, ни интуицию нельзя положить в основание социально-экономических наук. Наука всегда конкретна, требует доказательств и объяснений; наука всегда контролируема. Решая эту проблему, М. Вебер предложил теорию идеальных типов [4].

Идеальный тип возникает как акцент той или иной точки зрения, с которой очевидна связь некоего множества различных феноменов, выра-

женных в большей или меньшей мере. Получающаяся в итоге концептуальная картина утопична, и задача исследователя в каждом отдельном случае состоит в том, чтобы констатировать дистанцию, разделяющую идеальный тип и реальность. То есть идеальный тип играет роль методологического инструмента познания объективности, так как идеальные типы не отражают и не повторяют подлинной реальности. Идеальные типы скорее выражают различные её аспекты.

«Комплекс отношений между людьми, норм и определяемых этими нормами связей, именуемых нами «государством», - продолжает М. Вебер, - есть явление «экономическое» под углом зрения его финансового устройства. В той мере, в какой государство оказывает влияние на хозяйственную жизнь посредством своей законодательной функции или другим образом (причем и тогда, когда оно сознательно руководствуется в своем поведении совсем иными, отнюдь не экономическими мотивами), оно «экономически релевантно». Из сказанного явствует, что, с одной стороны, сфера «экономических» явлений не стабильна и не обладает твердыми границами, с другой - что «экономические» аспекты явлений отнюдь не «обусловлены только экономически» и оказывают не только «экономическое влияние». Явление (как жизненная ситуация), вообще носит «экономический» характер лишь в той мере и лишь до тех пор, пока наш интерес направлен исключительно на то значение, которое оно имеет для материальной борьбы за существование» [5, с.360-361].

В свою очередь З. Фрейд отмечал, что «бытие-в-мире» обозначает не реальность, а возможность. Человек не просто присутствует в мире в качестве незаинтересованного наблюдателя вещей и смыслов. Человек – существо, проектирующее свои возможности. Кроме того, проектируя мир как «свой мир», он сообщает ему осмысленность [6, с.420]. Экзистенция, в этом смысле, есть возможность самосозидания.

Феномен самосозидания человека, видимо, необходимо рассматривать как постоянно возобновляющийся процесс. Основание для этого понимания самосозидания мы находим у А. Н. Уайтхеда, который писал, что «не только жизнь человечества, но и вся история Вселенной есть процесс... безостановочный событийный процесс испытывает нас на понимание взаимосвязей. Самосознание - конечный пункт самосозидания, не всегда достигаемый.» [7].

Один из первых ученых, который увязал процесс формирования человека с новыми для первой половины XX века экономическими отношениями стал философ Э. Муньи. В противовес примату прибыли в капиталистическом обществе, власти денег, которые становятся основой для тирании всех; собственности, нажитой трудом других или путем захвата, Э. Муньи берет за основу концепцию личностного управления и совместного

использования материальных благ. Для этого, подчеркивает он, необходимы коллективистки воспитанные личности, способные адаптироваться к различным производственным условиям. Он выделяет три способа формирования самосознания человека:

1. поиск признания;
2. занятие тем, что принесет признание или собственное воплощение;
3. самоутверждённость.

И если человек лишен одного из этих способов самосозидания, о нем трудно говорить как о состоявшемся. Другой подход к адаптации осуществляется посредством конкретных действий человека, отражённой в концепции Д. Лукача [8]. «Действуя, чтобы понимать, и понимая, чтобы действовать» - пожалуй, этими принципами Д. Лукача необходимо руководствоваться, чтобы не только понять суть производственных условий, но и способствовать их рационализации. Здесь речь не идет о какой-либо идеологии в партикулярном смысле, не выходящей за пределы сознательного. Действия человека связываются с конкретным видом деятельности.

Л. Мизес подчеркивал, что «никто, кроме индивида не наделен способностью думать, убеждать и действовать. И если нет экономической свободы и частной собственности на средства производства, никакая другая свобода невозможна» [9]. В обществе, основанном на рыночной экономике, господствует потребитель. Без экономической свободы все политические и гражданские права превращаются в бумажный хлам. Вне рыночной экономики человеку остается лишь право повиновения. В рыночной экономике мотивы людей, их ценностные ориентации и предпочтения становятся первопричиной их включённости в систему производства товаров и услуг. И эта деятельность человека вполне осознанна. Но на практике мы встречаем и деятельность неосознанную, основанную на вере, традициях, пред-рассудках. Именно эта деятельность, по мнению Ф.А. Хайека, может стать основой неожиданных, неинтенциональных последствий.

Условия жизнедеятельности человека и их воспроизводство определяются совокупностью общественных отношений политических, социальных, экономических, которые сформировались независимо от его воли. Эти отношения являются определяющими условий жизнедеятельности человека, целей и интересов развития производства, характера движущих сил и стимулов. Человек, тем самым, как существо одновременно общественное и обладающее индивидуальными патофизиологическими особенностями является не только своеобразным участником общественных отношений. Но он является и субъектом, определяющим и способ производства, способ социального управления, в свою очередь, воздействующих на его индивидуальные свойства и условия жизнедеятельности. Факторами развития общественных отношений являются не только уровень развития, разделения

и кооперации труда, форма собственности на средства производства, способ присвоения и распределения материального продукта, но и такая отрасль знаний как экономическая социология.

Объектом социологического знания является общество, процессы общественного развития и общественные отношения. В рамках теории социальной эволюции Г. Спенсер очерчивает предмет социологии. Она, в его интерпретации, исследует стадии роста, дифференциации и интеграции общества, функционирования отдельных частей и социальных институтов, процесс создания социальных агрегаций, а также описывает различные сферы человеческих отношений [10]: семьи, образования, науки, религии, искусства, политики, армии, труда [11, с.67], а также экономики.

Заметим, что функционирование и развитие современного общества, сознание и поведение людей воспроизводится через призму его экономической организации. Экономическая организация общества находится в постоянном движении, которое проявляется в степени и качестве используемых в сферах производства, обмена и потребления средств, предметов труда и рабочей силы. Как следствие, экономика – это общественное производство, хозяйственный комплекс, включающий отрасли материального и нематериального производства, предполагающее совместную деятельность людей, детерминированную общественным характером разделения труда.

С начала 70-х годов прошлого века усилиями целого ряда отечественных учёных возрос интерес к социологической интерпретации процессов экономического роста, экономического развития и экономической организации общества. Прежде всего, это касается исследования социального механизма развития экономической деятельности субъектов хозяйствования, деятельности различных профессионально-квалификационных и статусных групп работников в контексте их ценностных ориентаций, предпочтений, мотивов и поведения в различных ситуациях производственно-экономической деятельности; принадлежности к различным профессиональным группам, ценностно-мотивационных смыслах деятельности и экономического сознания. Причём, именно экономическое сознание выступает как способ отражения всего спектра экономических отношений в обществе, является своеобразным индикатором, фиксирующим экономическую действительность и выражающее свое отношение к различным экономическим и общественным явлениям.

Многоаспектность экономической организации общества обуславливает и различие экономических интересов различных групп людей, формирование социокультурной среды и проявлений общественной практики экономического поведения в своеобразной линейке: отстраненный взгляд на все происходящее в обществе или упрощенное бездеятельное созерца-

ние при повышенных материальных интересах до непосредственного активного включения в процессы созидания, способствующие развитию экономического мышления, пониманию степени и результатов участия в создании экономического блага. Заметим простую истину, что экономические блага создаются человеком и для человека. То есть человеческая личность является изначальным элементом социальной структуры общества и всегда становится объектом и предметом исследования.

Заметим, что уже в XVII и начале XVIII веков у исследователей процессов общественного развития сформировалось устойчивое мнение о том, что человек по своей сути является существом наделённым разумом, волей, различными способностями в сферах жизнедеятельности и жизнеобеспечения, а процессы общественного развития стали объективной постоянно воспроизводящейся в новых условиях его деятельности в различных сферах приложения труда, включая сферы технические, производственные, научные, экономические и социальные.

Процессы общественного развития – это, по своей сути, «движение» деятельности человека от неразвитого целого к развитому целому, а не от части к целому, что и обуславливает внимание к различным сферам трудовой деятельности людей, в которой социально-экономическое развитие является итогом всего предыдущего. Если рассматривать общественное развитие как некую систему, то его суть точно сформулировал В.С.Тюхтин, определив её этапность [12, с.42-43]. Первый этап общественного развития состоит из определения разновидности систем, к которым принадлежит объект, фиксирование системообразующих компонентов системы и далее определение общих и профессионально-деятельных связей, отношений, реакций, социальных действий. Второй этап общественных отношений в интерпретации В.С.Тюхтина является абстрактным уровнем анализа структурно-функциональных элементов развития и задачей объяснения свойств, направленности и результатов. И, действительно, любые системы возникают из непреходящей потребности человеческого духа: потребности преодолеть все противоречия [13, с.377]. Процессы общественного развития характеризуются тем, что они следуют от простых не сложных для понимания людей или общностей явлений к более сложным, но включающим в себя всю массу объективных и субъективных противоречий всего предшествующего периода.

Г.Ф.Гегель в свое время подчёркивал: «поступательное движение не оставляет ничего позади себя, но несёт в себе все приобретённое, и обогащается, и уплотняется внутри себя» [14, с.306]. В.Я.Ельмеев и В.И.Мишин, анализируя процессы общественного развития, подчеркнули, что развитие предполагает единство на базе различия, когда можно зафиксировать изменения или переход из одного качества другое [15, с.39].

Единство развития общественных отношений состоит в неразрывности исторических эпох, в неделимости человеческих отношений, взаимосвязи всех без исключения процессов жизнедеятельности и жизнеобеспечения людей. И, видимо, обязательным в процессах общественного развития является принцип преемственности, наследования, определенности.

Наиболее полно данные принципы фиксируются в экономике, экономическом развитии, экономическом росте, которые являются жизненной основой общественного развития.

Заметим, что Человек является активным участником развития общественных отношений и осуществляет свою деятельность, создавая необходимые условия для экономического роста и обеспечения своей жизнедеятельности и жизнеспособности. И, действительно, человек, участвуя в какой-либо сфере общественного развития, формирует собственное понимание степени своего участия, включается осознанно или неосознанно в процессы преобразования производительных сил общественного развития. Ж.П.Сартр отмечал, что Человек – это также материальное существо, которое постоянно превосходит условия, в которые он поставлен, он раскрывает и определяет свою ситуацию, выходя за её рамки, чтобы объективизироваться через труд, действие, поступок [16, р.63].

Труд, действия, поступок - служат основой соединения людей в общество, которое есть не абстрактно-всеобщая сила, противостоящая отдельному индивиду, а его творение. Пожалуй, это положение в интерпретации общества противоречит некоторым исходным позициям Н.Лумана, понимание общества которого основывается на разделении, а не соединении индивидуума и общества [17, с.27]. В нашем понимании общество и индивид по необходимости образуют две различные и противоречивые стороны человеческого бытия, но фиксируемые в системе общественных отношений, создавая при этом целостную определенность. Как подчеркивают В.Я.Ельмеев и Е.Е.Тарандо, человека как субъекта общества следует раскрывать через социальные формы его существования [18, с.247]. Именно через участие в социальных формах общественного бытия можно определить весь спектр социальных действий человека:

а) собирать с возможной для нее полнотой информацию о среде, в которой действует индивид, и о нем самом в его взаимодействии со средой;

б) перерабатывать эту информацию для ее претворения в реальном поведении и практической деятельности;

в) вырабатывать внебиологические духовные, культурные регуляторы общения с другими людьми в совместной с ними жизни и деятельности;

г) восполнять специфическими средствами неизбежный в ограниченной жизненной практике человека дефицит информации;

д) преодолевать ограниченность осознаваемого, рационально обработанного жизненного опыта другими способами его интериоризации;

е) дополнять ограниченный во времени и в пространстве реальный жизненный опыт квазиреальным, иллюзорным, но не знающим никаких границ опытом жизни в воображении;

ж) обобщать всю эту разнородную информацию в специфических духовных конструктах, необходимых для ориентации в многообразии конкретных форм бытия и эмпирического опыта;

з) превращать внеинстинктивным способом внутреннее во внешнее, психическое в практически-поведенческое.

Социальные сферы, в которых существует и осуществляет свою деятельность человек, являются пространственно-временными, что предопределяет чувственное восприятие, ощущение, представление, ориентации, позиции в отношении превалирующих в обществе экономических и социальных практик. Эти позиции становятся осознаваемыми в результате социальных действий человека, обеспечивая при этом целеполагание его жизнедеятельности и жизнеустройства.

Человеческая деятельность по своему происхождению способу организации и методам взаимодействия, представляет собой сложную систему общественных отношений: производственных, научно-технических, социальных, психологических, организационно-правовых и экономических. Эти отношения, по своей сути, являются и историческими, и функциональными, и структурными, и логическими, и предметно-деятельными, и процессуально-познавательными, и образо-образующими.

Анализируемые элементы общественных отношений позволяют определить способы обобществления и социального закрепления прижизненно вырабатываемых каждым индивидом ценностных позиций, полезность которых может проявиться в различных человеческих общностях, так как ценности, как правило, соотносятся с социально-поведенческой, производственно-экономической, организационно-правовой и социальной зрелостью человека, а, в конечном счете, определяют мировоззрение не только индивида, социальных групп, но и крупных общественных образований.

Ценностное сознание свободной личности, действующей на основе собственного целеполагания и выбора, обладающей не только сознанием, но и самосознанием... способствует превращению внешнего опыта в факт своей биографии [19] и, несомненно, с самофиксированными свойствами. К этим свойствам принято относить: направленность личности, включая убеждения, мировоззрение, идеалы, стремления, интересы, желания; опыт, который охватывает умения, привычки, знания, навыки, компетенции; особенности характера, включая внимание, волю, чувства, восприятие, мышление, ощущение, эмоции, память; социально-психологические, включая

характер, темперамент и т.п.; организационное взаимодействие и социальные отклонения в поведении.

Поведем итоги, которые в дальнейшем определяют целесообразность, актуальность и практическую значимость проводить прикладные исследования, обеспечивающие не только взгляд на происходящее в экономическом развитии хозяйственных субъектов, но и наметить программу действий по совершенствованию общественных и производственно-экономических практик.

Не вызывает сомнений, что личность – это динамическая система интеллектуальных, социокультурных, социоорганизационных и морально-нравственных качеств, выраженных в уровне знаний, опыта, общих и профессиональных компетенциях, особенностях проявления сознания и поведения в различных видах деятельности и наиболее полно может быть охарактеризована составом и направленностью своих социальных действий [20].

Социальные действия человека осуществляются в своеобразном экономическом поле, которое представляет собой синтез объекта и субъекта, который выражает единство и противоречие составляющих частей производительных сил и мотивов поведения человека в хозяйственном образе. Поведение это затрагивает отношение людей к природе и друг к другу в процессе активной экономической деятельности.

Деятельность – система взаимодействий субъекта с миром, в процессе которых происходит воплощение отношений субъекта в предметной действительности. Это способ существования и развития социальной действительности, проявление социальной активности человека, целенаправленное отражение и преобразование окружающего мира. Деятельность обладает такими чертами, как сознательность, продуктивность, общественный характер. Без деятельности не может быть и социальной действительности. В этой связи деятельность подразделяется на: политическую, экономическую, социальную и производственную (материально-производственную). В основе междисциплинарного определения деятельности заложено взаимодействие человека, работника, группы работников, в процессе которого человек сознательно и целенаправленно изменяет мир и самого себя. Основное содержание человеческой деятельности – это превращение материала природы в продукт, удовлетворяющий определённые потребности.

По формам социальной организации производственная деятельность подразделяется на: индивидуальную, коллективную и массовую. Особенности этих форм деятельности, (от коллективной к массовой) состоят с одной стороны в специализации навыков, выполняемых отдельным субъектом, а с другой стороны, во всё большем усложнении социальных отношений, внутри общностей, выполняющих деятельность.

По потенциалу инновационной ценности производственная деятельность рассматривается как инновационная и рутинная. Инновационная деятельность более рискованна и базируется на творческой переработке информации, связанной с продуктом деятельности. Это самостоятельный процесс изменения действительности, связанный с созданием, признанием или внедрением новых элементов (или моделей) материальной и нематериальной культур в определенной социальной системе [21].

По содержанию выделяют: экономическую и производственную. Экономическая деятельность выражается в производстве материальных благ и услуг, их перевозке, хранении и реализации, в планировании и организации производства, формировании хозяйственного механизма, организации кредитно-денежного обращения, распределении ресурсов, доходов и т.д. [22, с.45].

В производственной деятельности выделяются различные профессионально- квалификационные группы – субъекты производственного взаимодействия и уровни производственного взаимодействия. Именно здесь берут свое начало материальные и производственные отношения, вместе с которыми формируется и вся система общественных отношений.

Выделяют структурно-функциональный подход к деятельности по принципу анализа «по единицам» (Л. С. Выготский). При этом реальность разлагается на «единицы», содержащие в себе основные свойства, присущие этой реальности как целому. Иерархические взаимосвязи между единицами деятельности подвижны. На основе данного подхода выделяют структуру деятельности.

Структура производственной деятельности состоит из следующих компонентов: производственная цель - мотив (внутренний, обусловленный потребностями, и внешний, обусловленный производственным стимулированием) - способ выполнения, зависящий от навыков, творчества, индивидуального темпа деятельности, личностных особенностей выполняющего - результат (лично-значимый продукт) - оценка (сравнение идеального и фактического результата) - цель.

При рассмотрении деятельности в динамическом плане изучаются механизмы, обеспечивающие движение самой деятельности: надситуативная активность и возникновение ее новых форм, и установка, обуславливающая устойчивый характер целенаправленной деятельности в постоянно изменяющейся действительности. Активность и формы деятельности являются ключевыми характеристиками экономических отношений её носителей: субъекта и объекта деятельности. В этом процессе учитываются ценностные ориентации работников, их мотивации, социальные установки и социальные действия. Ключевая особенность различий субъекта и объекта состоит в том, что субъект активно изменяет реальность, в то время как эти

изменения направлены на объект, который остаётся пассивным. Цикл производственной деятельности осуществляет субъект, в то время как объект подвергается изменению до тех пор, пока не будет соответствовать цели объекта. То есть, производственная деятельность осуществляется по схеме «субъект-объект», причем в качестве субъекта может выступать и личность, и группа работников, а в качестве объекта предметы (предметная деятельность) и другие субъекты (общение).

Производственная деятельность порождает производственные отношения, представляющие собой отношения, возникающие между людьми (как субъектами) в процессе их материально-производственной деятельности. Производственные отношения могут быть более или менее осознанны, подвергаются внешней и внутренней регуляции, и охватывают спектр таких отношений, как отношения собственно производства, распределения, обращения (обмена) и потребления.

Производственные отношения реализуются в производственной среде, составляющими которой является субъект (личность, группа, коллектив), пространство (рабочее место, рабочая зона, сфера приложения труда), организация (участок, цех, предприятие, консорциум, холдинг), результат оптимизации (степень удовлетворения потребностей, психологический климат, оптимизация элементов производственной среды, социальная эффективность). Производственные отношения реализуются в системе индивидуальных связей работников. Эти связи можно выразить следующей схемой (См. рис.1), где можно выделить разные интересы, ориентации, социальные действия, но в тоже время единые сопутствующие производственной деятельности правила и инструкции, которые создают иллюзию однотипного производственного поведения работников, где деятельность одинаково значима по отношению к любому субъекту, обозначенному в сетке.

При анализе деятельности выделяется генетический план. В генетическом плане исходной формой любой человеческой деятельности является социальная совместная деятельность, а механизмом развития психики человека выступает интериоризация (преобразование от внешнего восприятия к осознанному, личностному отношению), обеспечивающая усвоение общественно-исторического опыта путем преобразования социальной совместной деятельности в индивидуальную. В ходе интериоризации происходит также переход внешней по форме протекания деятельности во внутреннюю. То есть именно интериоризация проявляется в поведении человека, определяя, как он реализует свой опыт: на благо общества, вступая в противоречие с общественными нормами, или никак не проявляя себя. В последнем случае, можно говорить о недоразвитии мотивации человека. На основе интериоризации, в коллективе, не подверженном внешней регуляции, выстраивается скорее иерархическая система отношений между участниками деятельности.

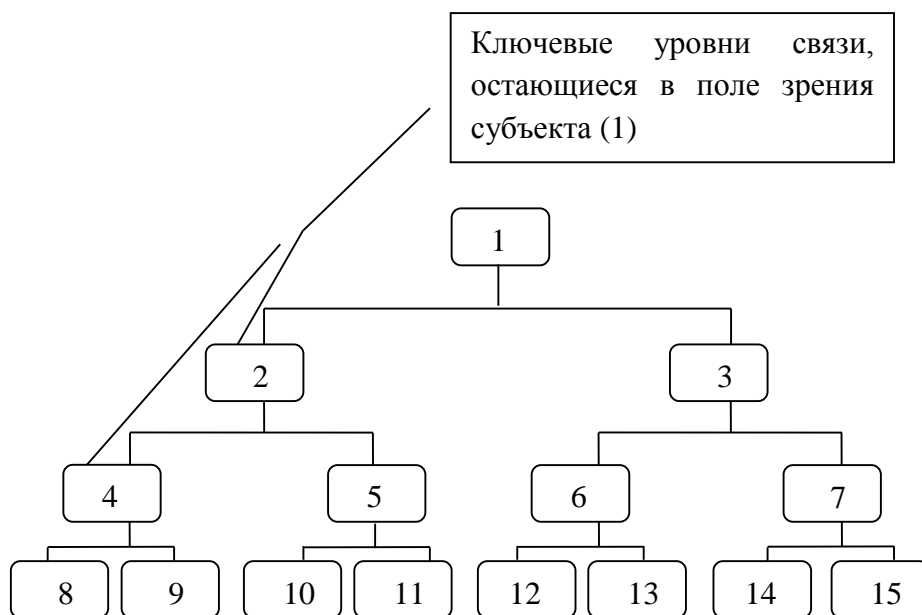


Рисунок 1. Индивидуальные связи
в системе производственной деятельности работников

Таким образом, производственная деятельность может регулироваться как со стороны, так и процессами, протекающими внутри группы. В этой связи выделяют в качестве основных характеристик деятельности, её предметность и субъектность. Специфика предметной характеристики деятельности состоит в том, что объекты внешнего мира не непосредственно воздействуют на субъект, а лишь, будучи преобразованы в процессе деятельности, благодаря чему достигается большая адекватность их отражения в сознании. В развитой форме, предметность свойственна исключительно человеческой деятельности и проявляется в социальной обусловленности деятельности. Она тесно связана со значениями, придаваемыми человеком определенным действиям, понятиям языка, социальным ролям, ценностям, социальным нормам. То есть, выполняя одну и ту же деятельность, два разных человека всегда вкладывают в неё различные смыслы, преследуют разные цели.

В производственной деятельности предметность будет характеризоваться интересом человека к процессу деятельности: процессом производства определенного изделия, у менеджера - процессом организации производственного комплекса и пр. Производительность разных рабочих может быть одинаковой, но причины данных результатов определяются прошлым опытом, потребностями, установками, эмоциями, целями и мотивами. В рассмотренной выше производственной группе цели и мотивы работников в основном будет определять неформальный лидер.

Одним из определяющих субъектности и предметности деятельности является мотивация.

Мотив (от лат. *movere* -приводить в движение, толкать) – побуждения к деятельности, связанные с удовлетворением потребностей субъекта; совокупность внешних или внутренних условий, вызывающих активность субъекта и определяющих ее направленность; выбор, определяющий предмет и направленность деятельности; осознаваемая причина, лежащая в основе выбора поступков личности.

Мотив - опредмеченная потребность, то есть потребность, привязанная к определённом объекту внешнего мира. При этом поведение в основном определяется внешним стимулом. А.Л.Слободской (1994) считает, что потребность не всегда влияет на выбор форм поведения. Отличие мотива от потребности до сих пор не определено, ключевым же признаком является то, что она (потребность) не осознана субъектом в полной мере.

Известный русский психолог А. Н. Леонтьев (1903-1979) доказал центральную закономерность: развитие мотивов происходит через изменение и расширение круга деятельности. Источником развития мотивов является не имеющий границ процесс общественного производства материальных и духовных ценностей. В качестве таких потенциальных мотивов в онтогенезе выступают присущие данному обществу объективные ценности, интересы и идеалы, которые в случае их интериоризации личностью могут приобрести побудительную силу и стать реально действующими. Эти мотивы придают отражаемой действительности личностный смысл.

Мотивы формируются на основе потребностей и оценки возможностей их удовлетворения и побуждают людей к действиям. Осознание мотива предполагает, что человек не только стремится к чему-то, но и видит, хотя бы в общих чертах, пути достижения своих целей.

Мотивация - вся совокупность мотивов, побуждающих к достижению цели. Мотивация лежит в основе личностной коррекции и контроля поведения человека. Функция контроля осуществляется через механизм «эмоциональной коррекции» (А. В. Запорожец): эмоции оценивают личностный смысл происходящих событий и в случае несоответствия этого смысла мотивация изменяют общую направленность деятельности личности. Динамика мотивации в конкретных ситуациях обусловлена надситуативной активностью, приводящей к постановке личностью сверхзадач и появлению новых мотивов деятельности.

Мотивационная структура характеризует соотношение мотивов, определяющих поведение человека. Это соотношение формируется под влиянием как генетических факторов, так и среды, в которой человек воспитывался и действовал.

В зависимости от целей исследования возможны различные классификации мотивов: деятельности, отношений поведения, и пр.

На основе субъективно-значимой активности выделяют: мотивацию деятельности и мотивацию отношений (аффилиации).

Аффилиация – потребность (мотивация) в общении, в эмоциональных контактах, дружбе, любви. Проявляется в стремлении быть в обществе других людей, оказывать помощь и поддержку. В стрессовых ситуациях общение с людьми уменьшает тревогу и страх.

Мотивация достижения – внутренне относительно устойчивое стремление человека к успехам в различных видах деятельности. Дефекты мотивации достижения являются основной причиной того, что человек не может реализовать им же самим поставленные цели. Если человек видит себя неадекватно, искаженно, то и цели им выбираются не те, что ему лично необходимы. Цели выдвигаются в сфере мотивации отношения, которая является вершиной всех социолого-экономических состояний человека.

Мотивация базируется на системе отношений личности к себе, близким, миру вообще и деятельности, предопределяющей жизнедеятельность и жизнеспособность человека.

Данная система отношений, на основании которой возможно составить социально-профессиональный конструкт личности, может фиксироваться как мотивационная стратегия личности.

Заметим, что человек к зрелому возрасту уже по привычке реагирует на происходящее определённым образом (часто не очень адекватным), выбирает привычный круг людей, где с ним будут общаться так, как он настроен (иногда абсолютно не осознанно, и не лучший). Изменение отношений воспринимается им как дискомфорт, иногда настолько тяжелый, что заставляет покинуть фирму, в которой давно служит, семью, город. Без видимых причин, без попытки разобраться, не задумываясь о будущем.

Данный факт определил необходимость построения структуры мотивационной стратегии, которая адекватна активной действенной позиции личности в системе отношений; экстремальной зоны поведения, в которой воспроизводятся многочисленные риски производственно-экономической деятельности и потенциальной зоны, связываемой с ожиданиями и профессиональными ориентациями.

Таким образом, проанализировав систему мотивации, можно выявить ключевые характеристики человека, его потенциал, особенности реакций и стратегию построения жизни и отношений в коллективе, но ключевые аспекты поведения, такие, как выбор действия, его спонтанность, энергичность, динамику, нельзя объяснить только мотивационной стратегией. Поведение же выступает как набор привычных стереотипов действий.

Чаще всего человек находит среду, где мотивационный механизм вместе со стереотипными поведенческими реакциями окружающих, похож

на его собственный. И соответственно его личность строится гармонично: человек с невысоким уровнем развития мотивации деятельности и ведёт себя соответственно: ставит заниженные или чересчур завышенные цели, даёт обещания, которые заранее невыполнимы. Он делает это привычно, не задумываясь, а, часто, не отдавая себе отчёта.

Но встречаются личности дисгармоничные по самой своей природе: мотивация высокая, но поведенческие навыки списаны в среде с низкой мотивацией. Данное несоответствие возникает, когда поведенческие навыки прямо или косвенно навязываются до уровня привычных. На личностном уровне это ощущается как раздвоенность: двойственное желание делать сразу противоположные вещи, может проявляться и как тревога, и как чувство вины, и как процесс отчуждения, ухода в себя. Может быть, наоборот: по структуре личность обладает низкой мотивацией, но при этом у неё сформированы навыки поведения, свойственные для высокого уровня мотивации. Такие субъекты ярко проявляют тенденцию построения собственной реальности, собственного мира, вплоть до болезненных проявлений, однако они умеют произвести впечатление. Такой человек, по внешнему виду может быть кем угодно: по нему трудно определить, к какому социальному слою он относится.

Мотивы поведения можно разделить по общему характеру отношений между людьми, например, на эгоистические и альтруистические. Первые направлены на благосостояние индивидуума, вторые - на удовлетворение потребностей семьи, коллектива и общества в целом. При анализе экономических систем обычно исходят из эгоистических мотивов. Такой подход оправдан в большинстве практических ситуаций. Вместе с тем альтруистические мотивы так же органично присущи человеку, как эгоистические.

Поведение представляет собой социальные действия человека, группы, коллектива, которые формируются под воздействием производственной деятельности и производственных отношений, их определяющих. Поведение представляет собой субъективную сторону деятельности, то есть совокупность поступков и действий, отражающих внутреннее отношение людей к условиям, содержанию и результатам деятельности. Поведение всегда регулируется более или менее осознанной целью, и предполагает определённую свободу выбора из множества возможных. Чем строже регламентируется содержание и условия деятельности, тем уже области проявления поведенческих факторов и слабее их влияние на её результат. Социальными индикаторами являются процессы, отражающие состояние, направление развития и функционирования объектов. Те или иные социальные действия субъекта реализуются в системе индикаторов поведения.

Индикатор (от лат. Indicator- указатель) – доступная наблюдению характеристика изучаемого объекта, позволяющая судить о его функциональных особенностях, недоступных непосредственному исследованию. Выделяют индикаторы поведения: количественные и качественные. Первые показывают внешнее проявление поведения на текущий момент, вторые - тенденции формирования и изменения самой стратегии поведения.

Существенными признаками дифференциации поведения, являются, с точки зрения социальной психологии: 1) экстравертированность - интровертированность 2) интернализированность - экстернализованность поведения. То есть сочетание направленности протекания (на человека или деятельность) и ориентации (на внутренний мир или внешние показатели) дает возможность выявить позиции, при которых мотивационная стратегия не будет соответствовать поведенческим навыкам человека, то есть не будет устойчивой.

Деятельность человека, его поведение всегда взаимосвязаны с его актуальной жизненной позицией. Не вызывает сомнений, что активность — всеобщая характеристика живых существ, их динамика преобразования или поддержания жизненно значимых связей с окружающим миром; активность-это способность к «самостоятельной силе реагирования» (Ф. Энгельс) и строится в соответствии с вероятностным прогнозированием дальнейшего развития событий. Проявляется активность как следствие неудовлетворенности собственными условиями жизни или потребностями.

Активность выступает в соотношении с деятельностью, обнаруживаясь как динамическое условие ее становления, реализации и видоизменения. То есть, активность характеризует, насколько деятельность протекает быстро, целенаправленно, планомерно. Характеризуется активность спецификой внутренних состояний субъекта в момент действия (здесь внутренние состояния - ничто иное, как мотивация личности – прим. авт.). Проявляется активность через способность человека производить общественно значимые преобразования в мире на основе присвоения богатств материальной и духовной культуры, проявляющаяся в творчестве, волевых актах, общении; интегральная характеристика активности - активная жизненная позиция человека, выражающаяся в последовательности в отстаивании своих взглядов, единстве слова и дела.

Наивысшая степень личностной активности - активность надситуативная. Надситуативная активность – способность субъекта подниматься над уровнем требований ситуации, ставить цели, избыточные с точки зрения исходной задачи. Посредством надситуативной активности субъект преодолевает внешние и внутренние ограничения («барьеры») деятельно-

сти. Надситуативная активность выступает в явлениях творчества, познавательной (интеллектуальной) активности, «бескорыстного» риска, сверхнормативной активности.

Экономическое поведение характеризуется поисковой активностью. Такое поведение направлено на изменение экономической ситуации (или отношения к ней) при отсутствии определенного прогноза его результатов, но при постоянном учете степени его эффективности. Ключевой целью экономического поведения традиционно считается накопление и потребление. Косвенно, экономическое поведение реализуется в производстве и самореализации, как в процессе накопления и потребления духовных ценностей. Одним из определяющих аспектов здесь является социальный статус субъекта, который включает в себя социальное положение, меняющийся под воздействием внутренних и внешних факторов производственной деятельности.

Социальный статус – соотносительное положение индивида или группы в общественной структуре. Психологический аспект социального статуса проявляется в определении своего места и позиции в социальной структуре, а соответственно и выбор социальной роли и поведения.

Достижение социального статуса всегда связано с конкуренцией. Конкуренция (лат. *concurrentia*-сталкиваться, состязаться) соперничество (борьба, состязательность) за удовлетворение своих интересов, выгодные условия производства и сбыта товаров, получение более высокой прибыли. Она выступает как внешняя производительная сила, побуждающая субъекта повышать производительность труда, снижать издержки производства, увеличивать размеры накоплений, ускорять темпы НТП, организационных и структурных изменений в экономике. В основе конкуренции заложено изначальное стремление человека занять определённую социальную нишу, дающую субъективные морально-психологические и материальные преимущества. Для этого он выполняет определённые действия, направленные на привлечение внимания окружающих показывает себя, играет «социальные роли», надевает маски, скрывающие подлинные черты характера, цели деятельности, экономическое поведение в различных хозяйственных ситуациях.

Экономическое поведение может быть охарактеризовано совокупностью поступков, социальных действий индивидов или групп в производственно-экономической среде, обусловленных различными макро и микрофакторами и нормами жизнедеятельности и жизнеспособности. В различных условиях жизни человека можно наблюдать его приспособление к различным условиям производственно-экономической деятельности.

Приспособление предполагает ситуацию понимания собственного места в происходящих процессах, желание и возможность конструктивно

менять некоторые межсоциальные компоненты (взаимодействие с социальными институтами, социальный статус, расширять ролевой набор и возможность устанавливать новые экономические, социальные связи и взаимодействия) для более дифференцированного удовлетворения собственных просоциальных потребностей. К ним относятся: потребность в творчестве, уважении, самореализации и самоактуализации. Высшим уровнем психического отражения, формирующим поведение и особенности саморегуляции, без которого просоциальные потребности не могут возникнуть, является сознание. Сознание носит знаковую, символическую функцию. В качестве механизма ориентации индивида в системе экономических процессов, выделяют экономическое сознание.

Экономическое сознание – продукт воздействия среды (средств массовой информации, идеологии, приоритетных социальных программ). Это часть массового сознания, позволяющего адаптироваться в экономических отношениях социума посредством уравнивания, отчуждения, урезания собственных потребностей в соответствии с нормами общества и собственным социальным статусом и ролью. Человек может только проявлять собственное отношение к экономическим процессам, но нишу занимает в любом слое, от самого высшего до низшего.

Экономическое сознание развивается под влиянием «социальных шаблонов», выступающих в качестве опосредующих символов, поэтому смена шаблонов меняет и само сознание, а соответственно и степень его адаптивности. Формы и качество проявлений экономического сознания обусловлены социальной стратификацией, накладывающей отпечаток на понимание и восприятие информации об экономических процессах. В этом случае личное сознание постоянно находится в противодействии с сознанием массовым, а человек – с обществом. Но такое состояние не может быть аксиомой, так как человек должен был бы стремиться к разрушению общества, а он, по своей сути, существо общественное. Человек, реализующий себя вопреки и за счёт общества, сейчас же попадает в категорию девиаций и деликтов, и выбрасывается за черту санкционированных экономических отношений.

Большинство же людей старается преобразовать общественные нормы, для удовлетворения собственных потребностей, не разрушая их. Здесь речь идёт, скорее, об экономически-адаптивном сознании. Экономически-адаптивное сознание – это разновидность социального сознания, в проявлении его этнической динамики и личностной направленности на выяснение сути и системы экономических отношений. Решающая роль здесь принадлежит формированию активной экономической позиции, а именно: пониманию собственной роли, как символического фактора, реализую-

щейся посредством более или менее гибких образов реальности (квазиреальностей), через механизм сосредоточения на условиях и форме протекания экономических процессов, и формирование субъективно-адаптивного мотивационно-поведенческого комплекса. Особенность экономически-адаптивного сознания заключается в целенаправленном выборе самого субъекта способов действий в социальной среде, активное направление внимания и деятельности, восприятию социально-экономической среды как абстрактной системы. Многообразие экономических отношений и реакций людей на процессы их формирования и реализации в общественной практике и характеризуют предметно-деятельную направленность экономической социологии, изучающей объекты и субъекты экономического взаимодействия в различных видах человеческой деятельности.

Литература

1. Экономическая теория: Учебник для ВУЗов./ Ред. Добрынина А.И., Тарасевича Л.С. – СПб.: Питер, 2003.
2. Потемкин В.К. Профессиональное распознавание и оценка личности: учебное пособие /В.К.Потемкин. – 2-е изд., доп.и перераб. – СПб.: Изд0вр СПбГЭУ, 2017.
3. Вебер М. Хозяйство и общество. – М.: 1921.
4. Вебер М. Объективность социально-научного и социально-политического познания. – М.: 1990.
5. Вебер М. «Объективность» социально-научного и социально-экономического познаний. – М.: 1990.
6. Реале Дж. Антисери Д. Западная философия от истоков до наших дней. Т.4-СПб.: Петрополис, 1997.
7. Уайтхед А.Н. Прогресс и реальность, 1929
8. Лукач Д. История и кассовое сознание, 1923
9. Мизес Л. Человеческое действие, 1940.
10. Spencer H. Prinsipi di sociologia, Torino, 1968
11. Касьянов В.В., Нечипуренко В.Н., Самыгин С.И. Социология: человек и общество, культура, экономическая система, религия, семья. – Ростов н/Д, Изд.центр «Март», 2000.
12. Тюхтин В.С. О подходах к построению общей теории систем// Системный анализ и научное знание. – М., 1978.
13. Маркс К., Энгельс Ф. Соч.Т.21.
14. Гегель Г.Ф. Наука Логики. – М., 1972. Т.3.
15. Ельмеев В.Я., Мишин В.М. Будущее за обществом труда. – СПб.: С-Петербург. Ун-т, 2003.
16. Sartre J-P. Critique de la raison dialectique. Т.1. Paris, 1960.

17. Луман Н. Понятие общества// Проблемы теоретической социологии / Под ред. А.О.Бороноева. – СПб., 1994.
18. Будущее за обществом труда/ Под ред. В.Я.Ельмеева – СПб.: С-Петербург. ун-т, 2003.
19. Рубинштейн С.Л. Человек и мир. В кн: Рубинштейн С.Л.Проблемы общей психологии. – М.: 1973
20. Потемкин В.К., Михайлов С.Г. Управление персоналом: социокультурные трансформации, социальный мониторинг. – СПб.: Изд-во Инфо-Да, 2015. – 260 с.
21. Васильев О.В., Потемкин В.К., Тарасов А.Ю. Управленческие инновации: исследование, проектирование, социальные результаты. – СПб.: Изд-во Инфо-Да, 2013. – 240 с.
22. Заславская Т.И. Социетальная трансформация российского общества. – М.: Дело, 2003.

РАЗДЕЛ II

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СОЦИОЛОГИЯ В УСЛОВИЯХ ДЕМОКРАТИЗАЦИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Государство, общественные отношения и легитимность власти

Усиление внимания гражданского общества к роли государства, политических элит и руководителей, включая главу государства в социально-экономическом развитии, основной целью которого является улучшение качества и повышение уровня жизни населения, обуславливает необходимость более детального с исторической точки зрения определения соотношения государства, общества и легитимности руководства в достижении этой цели.

Своеобразное начало дискуссии в этих вопросах заложено Сократом в Апологии, в которой он подчеркивал, что власть, слава не могут быть по собственной природе благими как таковыми, но, скорее, выходит так: если они ведомы невежеством, то способствуют злу наибольшему; если же, напротив, управляемы рассуждением, наукой и познанием, то становятся благами наибольшими.

В практике общественных отношений и отношений к власти, к руководителю государства у весьма значительной группы людей всегда присутствует ирония (по Сократу ирония означает «симуляцию»). Однако подобная симуляция имеет и свои пределы. Платон полагал, что человеку не следует ни избегать, ни удаляться, ни оставлять своего места, но в войне и в трибунале, в любом другом месте следует подчиняться приказу своего города и отечества.

Особенно важно это положение в современном мире потому, что можно заметить развитие у людей автаркии, то есть самодостаточности, соотносящейся с апатией и безразличием ко всему, что происходит в общественной жизни. Эпикур находит этому объяснение, полагая, что включение человека на постоянной основе в политическую жизнь государства процесс принципиально неестественный, ведет к нескончаемым треволнениям, препятствует достижению апонии и автаркии. Как следствие, человек стремится жить обособленно и бежит от толпы, полагая, что лишь в обращении к самому себе может быть найден покой души. Следствием подобной позиции человека является утрата связи с государством и обществом, поиск собственной реализации в собственном мире, возможно, иллюзорном, придуманном им самим.

Среди последователей античной философии было распространено мнение о том, что любое существо остается собой лишь благодаря своему

единству: отними единство — существа нет. Единство в понимании — это самопродуцирующая активность в рамках общности, общества и государства. В этой связи важно напоминание Платона в «Государстве» о том, что государство есть ни что иное, как фотография нашей души, это гигантография в широких измерениях воспроизводит все то, что есть в нашей душе. По его мнению, государство возникает тогда, когда имеется нужда в материальных факторах, — от пищи, одежды и жилья, до тех, кто это все предоставляет; в услугах тех людей, кто призван охранять и защищать; в наличии тех людей, тех немногих людей, кто умеет и может практически управлять. Платон, пожалуй, впервые определил типы государственного устройства: 1) Если один управляет и имитирует идеального политика, — это монархия; 2) Если роль идеального политика играет группа богатых людей, — это аристократия; 3) Если идеального политика имитирует весь народ, — демократия [1, с.125].

С Н.Макиавелли (1469-1527) начинается новая эпоха политического мышления о государстве, о правителе государства, о методах управления государством. Он, кстати, впервые обратил внимание на то, что монарх может оказаться в таких условиях, что должен будет применять методы крайне жестокие и бесчеловечные, объясняя при этом, что крайнее зло требует крайних мер, потому следует избегать, в любом случае, половинчатости и компромиссов, которые ничему не послужат, а, напротив, только крайне вредны. Данное положение дало основание Н.Макиавелли изложить более детально свою позицию в XV главе «Государя», которая состоит в формировании представлений о том, как государь должен вести себя по отношению к подданным и союзникам, как люди живут и как должны жить, кто отвергает действительное ради должного, как использовать добро во всех случаях жизни, как сохранить власть и приобрести умение отступать от добра и пользоваться этим умением смотря по надобности [2, с.344-345].

Ж.Боден (1529/30-1596), исследуя абсолютизм власти Государства в «Шести книгах о республике», отмечал, что государству необходима сильная власть, которая бы объединила всех членов общества, связав их в единое целое. При этом он полагал, что методы, рекомендуемые Н.Макиавелли в управлении государством не достижимы, так как грешат имморализмом и атеизмом и, что более предпочтительны методы, основанные на справедливости, разуме и естественных законах. Государство, по мнению Ж.Бодена — это справедливое правление, которое распространяется как на различные семейства, так в целом и на то, чем они сообща владеют. Такое положение вполне оправдано, потому что власть «скрепляет» всех членов и позволяет всем семействам и коллегии стать единым целым организмом, подчиненным ясным и почетным методам управления, которые, в свою очередь, основаны на законах, хотя даны подданным без их согласия, но

которые имеют точные объективные границы в виде этических норм, законов природы и божественных законов.

Отдавая должное своим предшественникам Монтескье (1689-1755) в «Персидских письмах» подверг критике абсолютизм власти, полагая, что государь, далекий от намерений осчастливить своих подданных, начнет душиить и угнетать их, то у них исчезнет всякое основание ему повиноваться: ничто больше не связывает его с подданными, и они возвращают себе естественную свободу. При этом он обосновывал положения, по которым всякая неограниченная власть не может считаться законной, а действия угнетения властью — легитимными. Как следствие, Монтескье разрабатывает теорию разделения властей, присущей правовому государству и практикам демократической жизни.

Вклад Монтескье в теорию взаимоотношений государства и общества состоит в том, что он один из первых выдвинул основополагающие конструкты государственного устройства:

— политическая свобода заключается не в том, чтобы делать, что хочется, а состоит в возможности делать то, что необходимо хотеть, и не быть вынужденным делать то, что нельзя хотеть;

— свобода — это право делать все, что позволено законами;

— законы не ограничивают свободу, а скорее, обеспечивают ее каждому гражданину;

— государственная власть строится посредством законодательной, исполнительной и судебной структур обеспечения жизнедеятельности и жизнеспособности общества.

Эти положения нашли отражение в новой научной интерпретации политической свободы гражданина, индикаторами которой являются спокойствие духа, проистекающее из убеждения в том, что каждому обеспечена собственная безопасность, а правительство в состоянии избавить каждого гражданина от страха перед остальными.

В условия, подчеркивал Монтескье, когда законодательная власть объединена с властью исполнительной в одном лице, ибо в одном аппарате магистрата, свободы быть не может, ибо налицо законное подозрение, что сам монарх или же сенат может принять тиранические законы, чтобы затем тираническим образом заставить их исполнять. Не будет также свободы, если судебная власть не отделена от законодательной и исполнительной. Бесконтрольный произвол над жизнью и свободой граждан неизбежен, когда судья — законодатель.

Ж.Ж.Руссо (1712-1778), рассуждая о радикальной социализации человека, его полной коллективизации, направленной на предотвращение частных интересов, отмечал, что при общей воле, направленной на благополучие, человек может думать о себе, только думая обо всех остальных,

посредством всех остальных добиваться благополучия для себя, но, не используя их как орудия, а ставя их благо как цель для себя; таким же образом должны поступать остальные члены общества. Как следствие, все граждане должны подчиняться закону, священному для всех, поскольку он является результатом изъявления общей воли. Общая воля делает законы независимыми от авторитета представителей ареалов, а, следовательно, они всегда справедливы по отношению к частным лицам, поскольку они долговременны и постоянны.

Одна из самых возвышенных и благородных идей Руссо — утверждение суверенитета народа, иными словами, принципа народоправия. В то время как Монтескье и Вольтер разрабатывали проекты конституционной монархии по английскому образцу, Руссо предложил создать республику, где принцип равенства был бы воплощен в государственном законе, а народ постоянно проверял бы деятельность своих представителей. Лишь такой образ правления Руссо считал способным оградить общество от злоупотреблений и беззаконий.

Руссо осуждал государственных деятелей, считавших, что в определенных ситуациях щепетильность в этических вопросах излишня. Требование всегда быть справедливым, честным и не переоценивать себя — обязательно для каждого; чем выше на общественной лестнице стоит человек, чем больше у него власть, тем важнее усвоить это золотое правило.

Исходные позиции Руссо о государственном и общественном устройстве позволили ему сформулировать основные положения «Общественного договора», в котором он выводил право народа на восстание и пытался обосновать и оправдать грядущую буржуазную революцию, так как предчувствовал и интуитивно понимал тот факт, что суровая историческая необходимость принудит народные массы вести борьбу не только против феодальных порядков, но и против угнетения вообще. Зародыш социалистической критики цивилизации можно обнаружить в рассуждениях о том, что «в стране, действительно свободной, все всё делают своими руками, а не деньгами».

Общественный договор, по мнению многих исследователей эпохи «Просвещения», не только заложил основы демократического государства — поскольку в нем власть принадлежит не государству и не олигархии, а народу (в этом состоит большой вклад Руссо в политологию), — но и равным образом освещает деспотизм большинства, совокупности граждан; его воля — не только закон, но также норма справедливости и добродетели. Как с политической, так и с этической точки зрения, личности отказано в свободе, поскольку индивид, при столкновении с высшей волей, обязан признать себя «зablуждающимся», а, следовательно, принести в жертву коллективной воле свои доводы и основания.

Положения Общественного договора призваны осуществить полное отчуждение каждым членом общества всех своих прав в пользу всего сообщества ведет к такой форме объединения, которая всей своей мощью защищает личность и имущество каждого члена общества; при этой форме любой человек, объединяясь с другими, подчиняется лишь самому себе и остается таким же свободным, как и прежде.

Стержнем его является не отмена, а, скорее, легитимизация «цепей» или, иными словами, поиск политической структуры, которая очертила бы законным образом и одновременно сообразно с целями допустимые и необходимые пределы полномочий общества.

Идеи государственного устройства и системы общественных отношений нашли продолжение в трудах ученых VIII-XX веков.

И.Г.Фихте (1762-1814), исследуя феномен взаимопроникновения морали, права и государства пришел к выводу, что поскольку человек — часть общества и свободное существо, наряду с другими такими же свободными существами, значит, он обязан ограничить свою свободу, признавая свободу других. Иначе говоря, рамки одного человека ограничены правом других на собственную свободу.

Г.В.Гегель (1770-1831) в «Философии духа» отмечал, что в любом государстве можно найти тот или иной дефект... но, поскольку куда проще найти дефект, чем понять утверждающееся, легко впадают в ошибку целостности государственного организма, подменив ее отдельными аспектами. Государство не произведение искусства; мирское, оно находится в круге произвольного, случайности и ошибочности. Одиозная личность, монарх все же живые люди, поэтому жизнь как утверждающее начало существует, несмотря на дефекты, именно это здесь важно.

А.Д.Романьози — исследователь гражданской философии в своей работе «Об особенностях и факторах внедрения цивилизации», писал, что ее цель — изучить «фактического человека», т.е. человека социального в контексте «интеллектуальной культуры народа». Не абстрактные духовные способности, не возвышенные платонические видения, не перипатетические штудии, не трансцендентальный туман, а точный анализ истории в полноте ее культурных продуктов. Зная продукты, мы узнаем производителя. Именно в изучении человека и его дел состоит суть цивилизации как процесса.

Д.С.Милль (1806-1873) в «Размышлениях о представительном правлении» обсуждает проблему, как помешать ситуации, когда большинство, придя к власти, вынуждает остальных к маргинальному существованию в политической жизни, контролируя законодательство и управление в собственных интересах. Ведь не исключено, что большинство встанет на путь тирании. Поэтому основная проблема представительной демократии —

предотвратить порчу и воспрепятствовать злоупотреблениям, не принося в жертву достижения народного самоуправления. Представительная демократия, полагает Милль, правильна, когда не только большинство, но и мнения меньшинства могут быть услышаны и приняты, в соответствии с весомостью их принципов и влияния, превосходящего, возможно, их численность. Это демократия, где встречаются равенство, беспристрастность и управление всех для всех. Д.С.Милль подчеркивает (О свободе) необходимость защиты права индивида жить так, как ему нравится. В частности, он отмечает, что каждый из нас самодостаточен относительно собственного здоровья, как телесного, так и умственного, и духовного. Социальный рост есть следствие развития всех разнообразных индивидуальных инициатив. Ясно, что свобода каждого находит свой предел в свободе другого. Индивид обязан не ущемлять интересы других или определенную группу интересов, которые по закону или молчаливому согласию должно почитать как правовые. Он вынужден принять свою часть ответственности и необходимых жертв для защиты общества и его членов от любого вредительства, и беспокойства.

По Миллю, свобода подразумевает: а) свободу мысли, религии, высказывания; б) свободу вкусов, свободу планировать жизнь по своему усмотрению; в) свободу собраний. Таким образом, идеал Милля — возможная свобода каждого для процветания всех. «Государство, пытающееся снизить ценность индивидов, чтобы сделать из них послушные инструменты своих проектов (даже в лучших целях), очень скоро придет к выводу, что нельзя осуществить великие цели маленькими людьми, и совершенный механизм, которому все принесено в жертву, ни для чего больше не годится именно в силу отсутствия витального духа, подавленного для ускорения движений самого механизма» [3, р.33].

М.Вебер (1864-1920) исследуя проблему норм, институтов, механизма взаимодействия между людьми, подчеркивал, что комплекс отношений между людьми, норм и определяемых этими нормами связей, именуемых нами «государством», есть явление «экономическое» под углом зрения его финансового устройства. В той мере, в какой государство оказывает влияние на хозяйственную жизнь посредством своей законодательной функции или другим образом (причем и тогда, когда оно сознательно руководствуется в своем поведении совсем иными, отнюдь не экономическими мотивами), оно «экономически релевантно»; и наконец, в той мере, в какой его поведение и специфика определяются и в других — не только «экономических» — аспектах также и экономическими мотивами, оно «экономически обусловлено». Из сказанного явствует, что, с одной стороны, сфера «экономических» явлений не стабильна и не обладает твердыми границами, с другой — что «экономические» аспекты явления отнюдь не «обусловлены

только экономически» и оказывают не только «экономическое влияние», что вообще явление носит экономический характер лишь в той мере и лишь до тех пор, пока наш интерес направлен исключительно на то значение, которое оно имеет для материальной борьбы за существование [4, с.360-361].

Г.Маркузе (1898-1979) в своем произведении «Одномерный человек» писал, что в технологическом обществе аппарат стремится к всевластию, определяя не только занятость и социальное поведение, но и индивидуальные потребности.

Эрих Фромм (1900-1980) в своей работе «Неподчинение как психологическая и моральная проблема» подчеркивал, что личность становится свободной, в частности, и посредством непослушания. Способность быть несогласным, по его мнению, является одним из условий свободы. Иногда свобода проявляется как протест. Свобода и протест неотделимы друг от друга, ибо без них рост личности невозможен.

Но при этом необходимо заметить важную проблему, которую сформулировал Ф.Хайек (1899-1992). Её суть состоит в том, что человек, сам создавший социальные институты, способен также и менять их, как ему заблагорассудится, таит в себе искушение, связанное с переоценкой собственных сил и, что в свободном обществе каждый из граждан знает немного, однако решение проблем требует идей и критической проверки каждой из них. Как следствие каждый свободен использовать свои знания, творческие и критические способности и быть готовым к критике и сотрудничеству с другими. И здесь небольшая ремарка: социализм приучил многих людей к тому, что можно предъявить свои права независимо от своей роли, от своего участия в решении общественно значимых задач.

К.Поппер (1902-1994) в «Открытое общество и его враги» писал, что в открытом обществе законно свободное обсуждение, и результаты дискуссий оказывают влияние на политику. Свобода рождается из активности индивидов, которые живут разными традициями, а не амбициозными теоретическими измышлениями и системами. Совершенно очевидно, что в действительности нет какой-то совершенной политической системы или общества, которые можно взять за образец. Проблема по У.У. Бартли (1934-1990) не в преждевременном установлении непогрешимого источника власти, а в том, как не допустить потопления флагмана эскадры в условиях вынужденного маневра.

Р. Новик в книге «Анархия, государство и утопия» в 1974 году сформулировал принцип легитимности государства, в котором имеет место уважение к правам человека, возможен выбор собственного пути, преследование выбранных целей в рамках собственных возможностей, помощь и содействие добровольным союзам. Многовековые поиски рационального взаимодействия государства, общества и человека нашли свое отражение в

исследованиях современных ученых и политиков. Их внимание привлекла проблема конституционного права и экономики. В.Д. Зорькин отмечает, что «правовая реформа — это создание системы предпосылок для того, чтобы Россия, наконец, «взяла правовой барьер», т.е. полностью состоялась как правовое и одновременно справедливое государство» [5]. Пожалуй, впервые в России признана необходимость Конституционной экономики, под которой понимается научное направление, изучающее принципы оптимального сочетания экономической целесообразности с достигнутым уровнем конституционного права, регламентирующих экономическую и политическую деятельность в государстве. Дж. Бьюкенен, удостоенный в 1986 году Нобелевской премии по экономике, обосновал, что Конституционный экономический анализ пытается объяснить свойства альтернативных сводов законодательных, институционных, конституционных правил, ограничивающих выбор и деятельность экономических субъектов и политиков [6, с.49].

Взаимосвязь между конституцией и экономикой подтверждается опытом многих стран. Достаточно привести пример Англии эпохи славной революции. Ее основным итогом стало принятие Билля о правах (1689), послужившего, по сути, тем фундаментом, на котором была построена британская конституционная система. Полномочия королевской власти были ограничены. Право устанавливать, изменять законы, приостанавливать их действие, вводить налоги было предоставлено парламенту. Конституционная реформа расчистила путь для преобразований в экономике. Одним из первых шагов в этом направлении стало учреждение в 1694 г. Банка Англии. В результате эта страна одной из первых вступила в эру промышленной революции и бурного экономического роста.

Следующее направление конституционной экономики заключается в анализе воздействия экономики на государство. Как показывает исторический опыт, рыночная экономика — это, безусловно, основа существования демократического режима, но ее наличие может и не привести к становлению такового. Для демократии в равной мере опасны как отсутствие, так и неограниченное развитие свободы предпринимательской деятельности. Осознание этой угрозы привело к появлению антитрестовского законодательства в США, принятию во многих странах мер по поддержанию рыночной конкуренции и малого бизнеса. На состояние, форму, устойчивость демократических режимов немалое воздействие оказывают такие факторы, как уровень экономического развития, поляризация общества, способность государства поддерживать минимальные социальные стандарты. Кроме того, в рамках данного направления исследуются механизмы воздействия экономики на сохранение либо изменение конституционных форм.

Новый этап в экономическом развитии наступил на рубеже XIX—XX столетий. Нарастание кризисных явлений, обусловленных неравномерным развитием производительных сил, процессы монополизации создали реальную угрозу для рыночной экономики. В этих условиях возникла потребность в поддержании конкуренции, ограничении прав крупной собственности, усилении регулирующей роли государства, которое все более активно стало участвовать не только в регулировании рыночных отношений, но и в организации производства. Особую роль в усилении экономического влияния государства сыграл отказ от золотого стандарта. В результате государство приобрело мощнейший рычаг воздействия на экономическую и социальную сферы жизни. Все эти процессы не могли не сказаться на конституционном развитии многих стран. При этом, заметим, нередко конституции опережали уровень экономического развития, тем самым прокладывая дорогу для структурной перестройки и дальнейшего роста экономики.

В 1993 г. Россия впервые в своей истории приняла реально действующую Конституцию, соответствующую всем современным параметрам конституционного права. В связи с этим можно отметить рецепцию многих норм и принципов передового иностранного конституционного права. Восприятие российским законодательством иностранных правовых институтов в сфере гражданского (в том числе корпоративного) права уместнее назвать Нео рецепцией, понимая под ней процесс восприятия российским правом — с учетом его национальных особенностей — принципов и норм, действующих в развитых странах мира и получивших признание в мировом экономическом сообществе, с учетом его национальных особенностей.

Российское гражданское право, особенно в области регулирования деятельности акционерных обществ, безусловно, имеет исторические корни в важном для своего времени акционерном законодательстве, существовавшем в стране до 1917 года и отчасти в советском законодательстве 20-30-х годов прошлого века.

Несомненно, преобразования в различных сферах Российского государства требуют пересмотра его роли и места в системе жизнеобеспечения общества как на уровне Федерации в целом, так и на уровне отдельных ее субъектов или их группы. С одной, стороны, децентрализация экономики и системы государственного управления, признание и равная защита различных форм собственности заложили основы рыночных отношений в Российской Федерации, позволили сформировать в стране слой собственников, свободно определяющих характер и содержание своей деятельности. С другой стороны, вытеснение государства из экономики в качестве субъекта собственности привело к снижению валового внутреннего продукта, уменьшению объема капитальных вложений, кризису государственности,

формированию неблагоприятного делового климата, оттоку капиталовложений, ухудшению уровня жизни населения.

Государство, являясь основным институтом политической системы общества, независимо от особенностей эпохи и типа своего устройства, призвано координировать и балансировать взаимоотношения между индивидами, классами, социальными, профессиональными, этническими группами населения, регионами, обеспечивать целостность, жизнеспособность и безопасность общества.

Экономическая система, являясь материальной базой функционирования всех других сфер жизнедеятельности общества, выполняя в качестве основной функции удовлетворение материальных потребностей отдельных членов общества, их групп, общества в целом, в структурном плане представляет производственно-хозяйственные единицы с точки зрения правовой (организации, имеющие статус юридического лица, или индивидуальные предприниматели), отраслевой (промышленность, сельское хозяйство, транспорт, строительство и др.), территориальной (экономические регионы, промышленные узлы, зоны, территориальные образования областного уровня) организации.

Экономическая система государства «работает» лишь в том случае, если в ней развиты экономические отношения, представляющие собой совокупность основополагающих связей, складывающихся между людьми и (или) хозяйствующими субъектами, с одной стороны, и государством — с другой, по поводу производства, обмена, распределения и потребления жизненных благ и основанных на принципах единого экономического пространства, свободы экономической деятельности, многообразия и равенства форм собственности, поддержки конкуренции и ограничения монополистической деятельности.

Развитие конституционной экономики предусматривает и формы управления, прежде всего, конституционные. Ряд исследователей характеризуют формы управления в России как: президентскую республику [7, с.358] с некоторыми элементами парламентской [8, с.197], указывают на смешанный характер форм правления [9, с.292], суперпрезидентскую республику, поскольку Президент Российской Федерации обладает чрезвычайно широкими полномочиями, как формально закрепленными в Конституции, так и используемыми в практической деятельности [10, с.3].

Расширенные полномочия Президента Российской Федерации, связанные с концентрацией государственной власти, по мнению В.Г.Гулумяна, содержат в себе ряд губительных для экономики особенностей: отсутствие контрольных механизмов за деятельностью президента, полнота государственной власти и свобода усмотрения, командные методы управ-

ления экономикой (например, поручение об удвоении ВВП к определенному сроку), изменчивость правовых условий экономической деятельности (например, налогового законодательства), субъективность в применении санкций, политическая неустойчивость и непредсказуемость (частные и неожиданные отставки правительства, руководителей регионов, социальные протесты и конфликты). Эти и другие черты президентского правления являются препятствием экономического процветания страны, которое заключается, прежде всего, в экономическом и социальном благополучии граждан [11, с.150].

Оценивая ситуацию с полномочиями Первого Президента РФ С. Кара-Мурза пишет: «Мы уже восемь лет наблюдаем странное, противоречащее теории явление: в России возник режим, который не обладает авторитетом и уважением ни в какой социальной группе, но он устойчив и не обнаруживает никаких признаков собственной гибели — что бы там ни говорили вожди оппозиции, исходя из теории и здравого смысла. То, что режим, созданный группой Ельцина, не имеет благодати и не заслужил ничего уважения, факт очевидный — достаточно послушать прережимное телевидение и почитать прессу. Никого не поразили небывалый в истории государства и права факт: президент был обвинен в геноциде собственного народа. Это чудовищное обвинение обсуждалось совершенно серьезно, за него голосовало большинство парламента, в него, если говорить начистоту, верят практически все граждане. То, что для отрешения от власти не хватило сколько-то депутатских голосов, есть чисто формальный вопрос. О реальной легитимности такого режима не может идти и речи» [12, с.375].

Известно, что человек может ориентироваться в системе общественных отношений и разумно судить о действительности только тогда, когда отдельные элементы реальности соответствуют друг другу и соединяются в систему — они когерентны, соизмеримы, т.е. соизмеримы властные полномочия и результаты. В последние годы стало явным и неоднократно транслировалось в СМИ, что олигархи и некоторые представители власти обкрадывают и страну, и предприятия, и граждан, а украденные средства исчезают в каких-то черных дырах, значительная их часть оседает за рубежом.

Мало кто из современных исследователей вспоминает Железный закон олигархических тенденций Р. Михельса (1876-1936), сформулированный и опубликованный в 1911 году в книге «Социология политических партий в условиях демократии». Суть данного закона: демократия, чтобы сохранить себя и достичь известной стабильности, вынуждена создавать организацию, а это связано с выделением элиты — активного меньшинства, которому массе приходится довериться ввиду невозможности ее прямого

контроля над этим меньшинством. Поэтому демократия неизбежно превращается в олигархию, и люди, совершая социальный переворот, убегают от Сциллы, чтобы попасть к Харибде.

Р. Михельс был убежден, что большинство человечества никогда не будет способно к самоуправлению, даже в том случае, если когда-либо недовольным массам удастся лишить господствующий класс его власти. И все потому, что рано или поздно в среде самих масс с необходимостью появится новое организованное меньшинство, которое возьмет на себя функции господствующего класса. И делает глобальный вывод: господствующий класс представляет собой единственный фактор, имеющий непреходящее значение во всемирной истории. Правящая элита постепенно выходит из-под контроля своих рядовых членов, отрывается от них и подчиняет политику собственным интересам, заботясь о сохранении своего привилегированного положения. В результате любой, даже демократической организацией, реально правит олигархическая группа, члены которой не уступают свою власть массам, передавая ее другим лидерам. Во всех партиях независимо от их типа «демократия ведет к олигархизации». По сути, эта закономерность развития политической организации общепризнанна. Олигархизация означает, что власть в организации концентрируется в руках руководящего аппарата, происходит снижение роли рядовых членов организации в принятии решений. Одновременно увеличивается разница между интересами и идейной позицией руководителей и членов партий с преобладанием интересов руководящего звена.

Кроме общих положений в законе Р. Михельса определена последовательность превращения демократии в олигархию:

- появление руководства или общепризнанного руководителя;
- формирование профессионального руководящего штаба, совета;
- формирование аппарата управления, деятельность которого подлежит оплате;
- централизация властных положений, посредством которых большинство представителей демократии выбиваются из управленческого контекста;
- переориентация целей со стратегических или конечных на текущие;
- усиление идеологического воздействия на демократическое представительство, применяя принципы манипулирования;
- разрыв политических и экономических интересов демократической элиты с представителями или приверженцами демократических образований;
- узурпирование элитой властных полномочий в принятии управленческих решений;
- кооптация лидеров элит в органы государственного управления;

— навязывание принятия законов, закрепляющих положение демократических элит в политической и экономической деятельности государства.

В реализации данного закона в общественной практике важное значение приобретает легитимность. Политическая легитимность — это признание обществом данной власти и ее права на управление. Власть легитимна, когда общество добровольно принимает конкретные формы правления того или иного класса. Таким образом, в основе легитимности той или иной власти лежит взаимное согласие управляющих и управляемых: первые знают, что осуществляют управление на законных основаниях, вторые признают их притязания. Легитимность власти может иметь закрепление в различных источниках:

— в древних традициях, обычаях (например, наследование власти в монархии);

— действующем законодательстве (конституция, нормативные правовые акты и т. д.);

— революционной харизме (греч. *charisma* — божественный дар) (власть как результат радикальных преобразований) и т. д.

Легитимность как показатель совместимости власти и граждан является величиной переменной, т. е. зависит от наличия или отсутствия у данной власти реального авторитета и доверия народа. Изменение авторитета ведет к уменьшению или увеличению легитимности.

Когда власть становится нелегитимной в глазах населения, возрастает вероятность противодействия этой власти. Одной из распространенных в демократической практике форм сопротивления власти, выражения ей своего недоверия являются акции гражданского неповиновения как средство ненасильственной борьбы. Об эффективности этого средства свидетельствует, например, обретение в 1950 году Индией независимости в результате массовых кампаний неповиновения колониальным британским властям.

Власть, по Веберу, означает любую возможность проводить внутри данных социальных отношений собственную волю, даже вопреки сопротивлению, независимо от того, на чем такая возможность основана. Господство же помимо этого предполагает право и возможность издания общеобязательных приказов, а не только принципиальный перевес, обеспечивающий навязывание своей воли. Господство — это такое отношение между управляющими и управляемыми, при котором первые могут навязывать вторым свою волю путем обязывающих приказов. «Господство — пишет он, — означает шанс встретить повиновение определенному приказу» [13, р.99].

Заметим, что М.Вебер впервые обосновал три типа легитимности:

1. Традиционная легитимность, основанная на вере, обычаях и традициях. Примером являются абсолютные монархии, где механизм управления ясен и понятен: один управляет, остальные подчиняются. Патриархальные устои рассматриваются как нерушимые, несоблюдение их ведет к применению карательных санкций.

2. Рационально-легальная легитимность, опирающаяся на признаваемые народом законы, в рамках которых избираются и действуют представители власти. Примером являются современные конституционные государства, где власть основана на народном волеизъявлении, выраженном в законодательстве.

3. Харизматическая легитимность, основанная на признании авторитета и популярности политического деятеля. Авторитет может быть приобретен в результате проведения политических реформ или революционного преобразования общества. История человечества знает множество подобных лидеров: Магомет, Наполеон, Ленин, Сталин, Гитлер. Образ лидера создается не только за счет выдающихся личностных данных, но и формируется целенаправленно аппаратом управления (при помощи СМИ, различных акций и т. д.).

Выделяют три уровня легитимности власти:

— легитимность народная — признание обществом права власти правящих кругов;

— легитимность внешняя — признание власти со стороны других государств, международных организаций и влиятельных кругов, формирующих общественное мнение;

— легитимность индивидуальная — представления правящих кругов о своих властных полномочиях и действия по их удержанию.

Делегитимность — утрата доверия к власти, лишение ее поддержки общества. Возможна в результате ее неэффективности, коррумпированности, неспособности оградить от криминальных проявлений, бюрократизации и т. д.

Заметим, что в западной политологии разработан порог легитимности власти, определяемый поддержкой более 30% населения. Поскольку общественное мнение в странах западной демократии рассматривается как один из политических институтов общества, то политик с рейтингом меньше 30%, как правило, уходит в отставку. В своих исследованиях М.Вебер пришел к выводу о необходимости дополнить парламентскую легальность именно плебисцитарной харизматической легитимностью: в качестве политического лидера страны должен выступать политический деятель, наделенный харизматическими качествами и избираемый не парламентом, а непосредственно всем народом. «Лишь избранный непосредственно наро-

дом президент как глава исполнительной власти, верховный руководитель администрации, носитель прав отлагательного вето, роспуска парламента и организации народного референдума является воплощением подлинной демократии, которая означает подчинение персонально избранному вождю нации, а не произволу политических клик» [14, p.281].

Харизматический тип политического господства основывается на вере населения в исключительные, уникальные качества политического лидера. Харизматический тип власти чаще всего наблюдается в трансформирующихся обществах. Функциональная роль харизматического типа организации власти состоит в том, чтобы стимулировать, ускорить исторический прогресс.

В современной политической науке классификация М. Вебера дополняется другими типами легитимности власти. Например, выделяется идеологическая легитимность, основанная на обосновании правомерности власти с помощью идеологии, внедряемой в сознание широких слоев населения, а также легитимность финансовая — обладание финансовой системой. Идеологическая легитимность опирается на ценности и принципы, на которые ссылаются власть и политический режим, а легитимность финансовая на финансово-кредитном учреждении и соответствующие им общественные отношения.

Заметим, что применительно к главе государства и руководителям органов государственного управления вполне применима легитимность личная, состоящая в моральном и профессиональном одобрении властных полномочий и действию по решению общественно значимых задач.

Механизмы поддержания легитимности — это способы, которыми пользуются политические системы в стремлении получить или укрепить свою правомочность. Существуют социопсихологические механизмы легитимизации, основанные на участии граждан, социотехнические и технократические механизмы, легитимизация посредством силы, легитимизация путем внешней или внутренней угрозы, время и привычка, успех.

По мнению М. Вебера, первым источником легитимности является способность человека усваивать привычные образцы поведения и воспроизводить их в своих действиях. В результате процесса социализации индивид знакомится с принятыми в обществе нормами и правилами поведения, в том числе и по отношению к органам власти. Он усваивает их, вначале подражая поведению окружающих, а затем воспроизводит сложившиеся стереотипы поведения по привычке.

Вторым источником легитимности является чувственно-эмоциональное восприятие человеком окружающего мира, в том числе и политической власти. Все, что происходит вокруг человека, вызывает у него самые разнообразные чувства: восторг, радость, удовлетворение, тревоги, страсть, растерянность.

Третьим источником является целостное отношение человека к окружающему миру. Исключительное свойство человека — смотреть на мир сквозь призму сформировавшихся у него ценностей — является одной из главных характеристик, выделяющих его из животного мира. Ценностное восприятие мира предполагает конструирование идеальной модели общества, государства, личности. Оценка института политической власти осуществляется индивидом путем сравнения его со своей идеальной внутренней моделью.

Четвертым источником легитимности является целерациональное поведение человека, т. е. его способность осознавать свои интересы и потребности, разрабатывать свои целевые программы по их достижению. Легитимный политический лидер задает программу действий, определяет состав целей и механизм их достижения. При этом он ориентируется на преобладающие в обществе ценности и берет на себя всю полноту ответственности за результаты.

По словам Э. Шилза, «личности, которые обладают интенсивным субъективным ощущением собственного харизматического качества, и те, кому это качество приписывается другими, мы называем харизматическими» [15, р.221]. Если последнее отсутствует, то это означает узурпацию харизмы без всяких социальных последствий, поскольку харизма требует общественного признания. Если отсутствует первое, то следует говорить о ложной, сконструированной харизме, поднимающей иногда посредственность к власти, славе и влиянию. Как подчеркивает Д. Кола, «харизматических вождей создают определенные политические конъюнктуры или структуры, а харизматическое господство не является, следовательно, продуктом харизмы того, кто ею обладает. Признание вождя харизматической фигурой должно быть свободным в том смысле, что его сторонники, последователи, апостолы попадают под чары героя не под воздействием угрозы или с целью добиться какого-либо вознаграждения, а именно потому, что испытывают на себе притяжение какой-то непреодолимой силы» [16, с.406].

Как отмечает П.Штомпка, «Значение харизматической легитимации усиливается в периоды социальных кризисов, когда рушатся привычные нормы, правила и законы, дискредитируется правящая элита и отвергаются традиции; в таких ситуациях люди обычно верят только тем, кто не причастен к существующему порядку» [17, с.332]. А поскольку происхождение харизматической личности, по определению, кроется в сверхъестественных источниках, постольку она лучше всего отвечает этому требованию. Нужда в харизматическом лидере у широких масс населения в условиях кризиса определяется, по меньшей мере, тремя психологическими факторами.

Во-первых, людям необходимо обрести чувство безопасности, которое может обеспечить фигура, берущая дело в свои руки. Во-вторых, люди

пытаются компенсировать собственные неудачи, неприспособленность и нищету эмоциональной идентификацией с великим героем, обретая гордость за его деяния. В-третьих, массы стремятся избежать ответственности, переложить ее на более сильного лидера.

Совершенно неслучайно М. Вебер подчеркивал, что только плебисцит может придать политическому лидеру ту силу легитимности, которая позволит ему поставить безличную государственно-бюрократическую машину на службу сформулированным ценностям. Однако глава государства, избранный в результате всеобщего прямого голосования, подчиняется Конституции, даже если он может использовать свою личную харизму как важный политический ресурс.

Именно наличие трех взаимодополняющих моментов: аппарата управления («машины») как рационального средства осуществления власти, политического лидера-харизматика, формулирующего и проводящего политическую программу («ценности») и, наконец, парламента как инстанции критически — контрольной по отношению главным образом к аппарату, но отчасти и к главе государства, необходимо, по мнению М. Вебера, для современного западного общества — общества массового и индустриального. Причем М. Вебер считает многопартийную парламентскую демократию более действенной скорее благодаря качеству руководителей, которое она может обеспечить благодаря политической конкуренции, а не из-за возможности участия в политическом процессе широких слоев населения.

Л.А. Раш подчеркивает в этой связи: господство предполагает определенное ожидание: тот, кто приказывает, ожидает, что его приказу будут повиноваться; те, кто повинуются, ожидают, что приказ будет иметь тот характер, какой ими, т.е. повинующимися, ожидается. Таким образом, встает вопрос об источниках и мотивах, на которых базируется повиновение власти. Для длительного и эффективного функционирования системы господства необходимо также наличие определенных ценностей, убеждений, идеалов, на которых зиждется послушание управляемых [18, с.79].

В последние годы в связи с усилением общественных противоречий, обусловленных как внешними и внутренними факторами государственного устройства и государственного развития, возникла необходимость общественной оценки легитимности власти и, соответственно, политического лидера государства. Социальными индикаторами легитимности власти к настоящему времени общепризнанны: уровень принуждения, применяемый для проведения политики в жизнь; наличие / отсутствия попыток свержения правительства или лидера; мера проявления гражданского неповиновения; а также результаты выборов, референдумов, массовых демонстраций в поддержку власти (оппозиции).

Легитимная политическая власть укрепляет свои позиции в государстве, в системе общественных отношений лишь тогда, когда обеспечивает обоснованную последовательность реализации задач общественного развития; согласованность всех без исключения институтов управления и институтов гражданского общества; создает правовые и экономические основы роста национального благосостояния, повышения уровня и качества жизни населения страны; учитывает многочисленные политические и экономические риски; действие Конституции и конституционного порядка.

Источниками делегитимности политической власти политического лидера являются: углубление противоречий между ценностями господствующей в обществе идеологии общественного развития и эгоистическими интересами элиты власти, олигархата и связанных с ними социальных групп населения; противоречия между приверженностью демократическим преобразованиям в обществе и существующей социально-экономической практикой политических элит и олигархата; неспособность выполнять принятые на себя обязательства по политическому и социально-экономическому развитию государства и снижения уровня политической и социально-экономической ответственности за результаты государственного управления; бюрократизация общественной жизни и деперсонафикация человеческих отношений; развитие этнического сепаратизма, а также утрата доверия к правящей политической власти.

Исходные позиции в теоретической интерпретации легитимной власти можно подтвердить данными эмпирических исследований недостатков в работе государственного аппарата РФ: некомпетентность — 44,5%; оторванность от реальных проблем населения — 25,0%; уход от ответственности — 23,5%; коррупция — 20,5%; несоблюдение законов — 19,0%; подмена законов ведомственными инструкциями и актами — 19,0%; низкое качество услуг для населения — 15,5%; закрытость, отсутствие необходимой информации для граждан — 15,0%; волокита — 12%; недоступность для граждан — 12% [19, с.61].

Данные социальные индикаторы, видимо, становятся причиной доверия или недоверия институтам государственной службы. В частности, в своем большинстве показатель уровня доверия различным органам власти находится в пределах 21-33% [19, с.56].¹

Л.И.Абалкин при разработке программ развития России [20, с.44] определил концептуальные подходы в управлении государством: создание системы экономической независимости; стабильность и устойчивость национальной экономики; способность к саморазвитию и прогрессу.

¹ См. там же, с.56

Именно эти направления в деятельности власти становятся определяющими возможностями власти, как выразителя интересов народных масс. И далее. Л.И.Абалкин определил основное качество людей, выдвигаемых в правительство страны, его руководящие органы — это безусловная нравственность и державное служение. К этому следует добавить — профессионализм, без которого невозможно не только обеспечить развитие государства и общества, но и учесть возможные риски и вызовы, связанные с попытками довести страну до статуса регионального государства.

Литература

1. Идеальное государство и его исторические формы. В КН.: Реале Дж. Антисери Д. Западная философия от истоков до наших дней. Античность. — СПб.: ТОО ТК "Петрополис", 1994.
2. Макиавелли Н. Изб. соч. — М., 1982.
3. J.Stuart Mill *La liberta e altri saggi*, Milano 1946; *Sistema di logica*, Roma 1968.
4. Вебер М. "Объективность" социально-научного и социально-политического познания // Избранные произведения. — М.: "Прогресс", 1990.
5. Зорькин В.Д. Тезисы о правовой реформе в России // Правовая реформа. Судебная реформа. Конституционная экономика: сб. статей. — М., 2004.
6. См.: Швери Р. Теория рационального выбора: универсальное средство или экономический империализм // Вопросы экономики. 1997. № 7.
7. Государственное право Российской Федерации / Под ред. О.Е.Кутафина. — М., 1996.
8. Проблемы науки конституционного права / Отв. Ред. А.Н.Кокотов. Екатеринбург, 1998.
9. Чиркин В.Е. Конституционное право: Россия и зарубежный опыт. — М., 1998.
10. Окуньков Л.А. Конституционное развитие института президента в государствах — участниках СНГ // Журнал российского права. 1997. № 10.
11. Гулумян В.Г. Форма правления России в контексте конституционной экономики. — Ученые записки Юридического факультета. В выпуске 4 (14) / Под ред. А.А.Ливеровского. — СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2005.
12. Кара-Мурза С.Г. Манипуляция сознанием. — М.: Изд-во Эксмо, 2005.
13. Weber M. *Staatssoziologie*. Berlin, 1966.
14. Weber M. *Werk and Person: Dokumente ausgewa?hlt und kommentiert von Eduard Baumgarten*. Tübingen, 1964.

15. Shils E. Charisma // The International Encyclopaedia of the Social Sciences. Vol. 2. New York; Macmillan, 1968.
16. Кола Д. Политическая социология. М., 2001.
17. Штомпка П. Социология социальных изменений. М., 1996.
18. Раш Л.А. Концепция легитимности политической власти у М.Вебера. — Ученые записки. Выпуск 10. — СПб.: Издво СПбГУ, 2003.
19. Потемкин В.К. Государственная служба. Социальные оценки и механизм модернизации. — СПб.: Издво "Инфода", 2011.
20. Абалкин Л.И. К самопознанию России. М.: ИЭ РАН, 1995.

2.2. Развитие личности как основание для достижения поставленных целей в экономическом и профессиональном развитии

Внимание к проблеме личностного развития человека в профессиональной среде обусловлено не только обстоятельствами его жизнедеятельности и жизнеспособности, но и возможностью активизации разнообразных способностей.

О многогранной человеческой личности свидетельствует тот факт, что ее понимание соотносится с сочетанием черт характера, со свойствами характера на профессиональное и общественное окружение, со спецификой поведения, связанных с различными обстоятельствами профессиональной деятельности, с пониманием своего места в системе профессиональных и общественных отношений, с вовлеченностью своих социальных и профессиональных резервов в достижение поставленных целей.

Совершенно неслучайно, ряд исследователей подчеркивали, что при стремлении человека к развитию своей личности достигается познание сильных и слабых сторон в профессиональной деятельности, формируется критическое отношение к своему поведению в профессиональной среде, происходит акцентация внимания на исправление собственных ошибок в работе и развивается процесс самомотивирования к эффективному труду [1]. В то же время развитие личности невозможно без самоуправляемого воздействия на собственную волю, представляющую собой не что иное, как свойство человека в его способности воздействовать на свои черты характера, сознательно корректировать поведение поступки, учитывать профессиональную и общественную среду, в которой человек позиционирует себя как единица общественных отношений.

Развитие личности, связанное с проявлением воли человека в профессиональной деятельности, несомненно, связано с актуализацией цели, целевым планированием своей работы на определенный временной период. Выбор цели, как правило, связан с функциональной деятельностью чело-

века в профессиональной сфере: разработкой перспективных или оперативных направлений производственно-экономической деятельности предприятий и организаций, социальным развитием коллектива, решением более сложных общественно значимых задач, выходящих за рамки функциональной деятельности человека на конкретном предприятии. Результатом достижения поставленной цели становятся повышение уровня удовлетворенности трудом, рост общеобразовательного и профессионального уровня работников, оптимизация социально-психологического климата в коллективе, рост социального самочувствия и т. п. Ст. Р. Кови, цитируя Д. Чилдра и Б. Крайера, подчеркивал, что неспособность личности к волеизъявлению и постановке целей ведет к преждевременному старению, снижает ясность ума, затрудняет использование врожденных и приобретенных способностей и, наоборот, приводит к повышению продуктивности человека [2].

Волеизъявление человека само по себе не реализуется, либо становится «мыльным пузырем» без роста общих и профессиональных компетенций, без проявления инициативы и предприимчивости, без самооценки, самоорганизации и саморазвития, без контроллинга поведения и его результатов, без соотношения своей деятельности с социальной, экономической и организационно-правовой ответственностью. В этой связи целесообразно вспомнить реплику Р. Фроста, суть которой состоит в том, что из двух дорог всегда есть выбор пути [3]. То есть выбор во многом зависит не столько от случайностей, сколько от знаний, умений, навыков и опыта человека, приобретенных в процессе развития физического, ментального, эмоционального и духовного интеллекта. К. С. Льюис подчеркивал, что пренебрежение к росту интеллекта личности и попытки добиться успеха в профессиональной деятельности есть самообман [4].

Видя на практике пренебрежение к росту интеллекта личности, видимо, назрела необходимость последовательного решения нескольких задач развития личности работников, среди которых:

- организация спектра управленческих действий на формирование и развитие интеллекта;
- соотношение физического, ментального, эмоционального и духовного интеллекта личности с потребностями и стратегией развития предприятия;
- поощрение командной работы сотрудничества различных категорий работников как условие обогащения личности новыми знаниями, умениями, опытом и навыками в работе;
- усиление вовлеченности работников в развитие коммуникаций, позволяющих осуществить выработку позиции личности и самооценке, самоорганизации и саморазвитию.

Решение данных задач, если несколько перефразировать Л. Граттона, позволяет ликвидировать разрыв в отношении необходимости наращивания интеллектуального потенциала работников и составом реальных действий на предприятии [5]. Приобщение работников к решению поставленных задач усиливает их взаимодействие при выполнении трудовых обязанностей, позволяет оценивать не только свои возможности, но и оценивать возможности лиц к профессиональному окружению.

В свою очередь, взаимодействие в труде приводит к согласованию личных и коллективных действий [6, с.76-84], росту приверженности и лояльности к предприятию [7, с.503-521]. Не вызывает сомнений, что установление взаимосвязи между личностями работников и успехом в работе предприятия должно осуществляться на программной основе, так как в профессиональной деятельности человек является не просто непосредственным участником выполнения своих функциональных обязанностей и получения определенного вознаграждения, но и активно включен в процессы планирования, организации, стимулирования, координации, контроля и учета выполняемых работ (табл. 1).

Таблица 1

Процесс развития личности в профессиональной деятельности человека

Направление (вид) деятельности	Цель осуществления работ	Содержание работ	Социальные индикаторы
Планирование	Определение задач предприятия и его подразделений, согласование производственных и экономических интересов, определение ориентиров деятельности и возможности их достижения	Конкретизация целей и задач предприятия и его структурных подразделений, обеспечение и распределение ресурсов: материальных, трудовых, финансовых, информационных, обоснование и корректировка показателей производственно-экономической деятельности	Степень использования ресурсов, равномерность загрузки оборудования, распределение работ с учетом профессии и квалификации и т.п. Выполнение плановых показателей производительности труда, фондоотдачи, рентабельности, материалоемкости, прибыли и т.д.

Направление (вид) деятельности	Цель осуществления работ	Содержание работ	Социальные индикаторы
Организация	Включение работников непосредственно в производственно-экономическую деятельность предприятий и объединений	Постановка конкретных задач, определение прав и ответственности, экономического механизма реализации, ресурсное обеспечение, определение режимов работы и способов стимулирования труда и т.п.	Степень взаимопонимания работников, конфликты, удовлетворенность работой, ритмичность и качество работы, эффективное использование ресурсов, экономия ресурсов.
Стимулирование	Поддержание творческой и трудовой активности, дисциплины, активизация возможностей работников	Учет интересов работников, определение приоритетов и ценностных ориентиров работников, механизмов повышения заинтересованности в труде	Удовлетворенность трудом, выполнение в срок всех видов работ и технико-экономических показателей, признание работников, создание условий для самовыражения
Руководство, координация, контроль	Оптимизация межличностных отношений в производственном коллективе, социальное развитие коллектива и личности	Создание условий для социального развития коллектива и личности, разрешение противоречий и конфликтов в коллективе	Уровень морально-психологического климата, удовлетворенность трудом. Число конфликтов, сокращение текучести кадров
Учет	Оптимизация всех видов деятельности, использование ресурсов, обеспечивающих эту деятельность, оценка перспективности	Применение современных методов учета, ведение производства, бюджетного метода управления предприятием, объединением	Сокращение затрат на производство по всем видам ресурсов: материальных, трудовых, финансовых, сокращение запасов товарно-

Направление (вид) деятельности	Цель осуществления работ	Содержание работ	Социальные индикаторы
	работников, выявление противоречий в производственно-экономическом развитии предприятий и объединений		материальных ценностей, незавершенного производства, прямых потерь

Непосредственное участие работников в достижении поставленных целей становится важным аспектом морального удовлетворения, сохранение которого в длительный период профессиональной деятельности возможно посредством самовоздействия на рост профессиональных компетенций и расширением диапазона сферы приложения труда.

Самовоздействие, как фактор развития личности, выражается путем видения и непосредственного включения в расширение проблемных ситуаций в профессиональной деятельности, развития мышления и способности оценивать ситуацию не одномоментно, а с позиции экономических и социальных последствий. Пожалуй, важным аспектом развития личности является не встречавшееся в отечественной практике «умение продавать свои знания, умения и навыки» [8]. Это же относится к развитию качеств, характеризующих как «настойчивость, предприимчивость, пробивную способность» [9].

В современной России, в которой сочетается несколько представлений о характере профессиональной деятельности, связанной с социалистическими методами хозяйствования, переходным периодом к рыночной экономике, развитием рыночных отношений и отношениями теневого характера, «самым эффективным оружием является деловая активность, внутреннее спокойствие и отсутствие страха» [10].

Все аспекты развития личности работника связаны с его самомотивацией, в которой, по А. Маслоу, в той или иной степени проявляются и фиксируются физиологические потребности, потребности в безопасности, потребности в любви и причастности, потребности в признании результатов и потребности в самовыражении [11]. И хотя его построения основываются на наблюдениях за обезьянами и в дальнейшем перенесены на человеческую популяцию, мотивационный посыл развития личности вполне уместен.

Известно, что побудительные мотивы развития личности усиливаются в условиях, когда в профессиональной деятельности человека присут-

ствуют не только права и обязанности, но и ответственность за результаты своего труда, т. е. имеет место ответственное поведение. Поведение человека в профессиональной деятельности имеет множество характеристик, но в контексте нашего исследования оно дает основание утверждать, что в поведении имеются различия, характеризующие способности, личные качества, интеллект, ценностные ориентиры, установки, практики достижения результата. Надо признать правоту Д. Топлиса, который утверждал, что поведение человека и способов, которыми он пользуется, координируется с окружающей средой [12]. К этому добавим - средой профессиональной и социальной. Эмпирическим путем было установлено, что в результате взаимодействия со средой, которая окружает работника, в личности могут формироваться крупные черты характера, такие как:

невротическое состояние - беспокойство, депрессия, враждебность, застенчивость, импульсивность, ранимость;

экстраверсия-теплота, общительность, уверенность в себе, поиск возбуждения, положительные эмоции;

открытость - чувства, действия, представления, ценности;

приятность (в обхождении) - доверие, прямота, альтруизм, уступчивость, скромность, совесть;

сознательность - компетентность, порядок, ответственность, стремление к достижениям, самодисциплина, осторожность [13, с. 299-311].

Развитие характера личности под воздействием профессиональной и социальной среды позволяет работнику атрибутировать свое собственное поведение, включая сопричастность к поведению других работников; осознание отличительной степени своего поведения от поведенческих норм, актуализированных на конкретном предприятии; определить степень постоянных и временных черт поведения; установить, что не всегда удается степень постоянства в различных производственных ситуациях; определить зональность поведения или рамки поведения, за которыми следует поведение личности, отображаемое коллективом предприятия.

Заметим, что в самом начале так называемых поведения 1990-х гг. у работников имела место апатия и отчужденность от всего происходящего, а соотношение «работа - заработок» определялось соотношением 40:50. В 2000-е гг. соотношение «работа- заработок» приобрело более сложное и во многом позитивное сочетание:

- инициатива и предприимчивость 48%;
- признание личного вклада в работу коллектива- 70,5%;
- эффективная оценка и стимулирование труда-82%;
- деловое общение и профессиональные коммуникации 42%;
- доверие в коллективе и лояльность предприятию, организации - 34%;

- социально-психологический климат- 77%;
- эффективное руководство - 92%.²

Внимание к руководству предприятиями и организациями обусловлено тем, что руководитель по определению различных профессионально-квалификационных групп работников всегда должен быть личностью, владеть видением ситуации в научно-технической, экономической и социальной сферах предприятия или организации, обладать критичностью суждений, навыками делового общения и сотрудничества, экономическим мышлением и методами инновационной деятельности.

Наряду с самомотивацией развития личности работника в процессе нашего исследования определены и демотивационные признаки, к которым отнесены: неудовлетворенность собственным положением в коллективе предприятия, организации 52%;

- неудовлетворенность социально-психологическим климатом и снижением уровня социального самочувствия - 32%;
- неудовлетворенность системой оплаты труда, экономического и морального стимулирования-64%;
- конфликтность руководства-37%;
- отсутствие возможностей и предприимчивости - 44%.

К этим оценкам вполне применимо суждение о том, что руководство и сотрудничество в коллективе не могут быть реализованы, если перед каждым работником не поставлены соответствующие цели и задачи и не созданы условия для их достижения, включая установку на влияние, т. е. формирование определенного образа мышления руководителя, характеризуемого четкостью и обоснованностью изложения своей позиции, оценкой последствий управленческого решения и вовлечения в его реализацию представителей различных профессионально-квалификационных и статусных групп работников. Критерием влияния руководителя на коллектив является «совместно думать». Своеобразная цепочка влияния руководителя на коллектив выглядит следующим образом: процесс функционирования предприятия, организации - формулирование и оглашение оценок и возможностей изменений – вовлечение работников в обсуждение проблемы, постановки цели и задач – определение ценности и выгоды для коллектива изменений в процессе функционирования предприятия, организации – всесторонняя оценка результатов изменений. К сожалению, на ряде предприятий и организаций развитие личности работника ограничено из-за позиции руководителей, схема общения которых с работниками сводится к «вы приш-

² Опрос проведен в период с 2011 по 2016 гг. на предприятиях Санкт-Петербурга, Пскова и Великого Новгорода. № 172.

ли к нам на работу, чтобы заработать деньги, которые мы, может быть, вам заплатим. Об остальном думайте сами». Как следствие, 26% работников не находят точек пересечения с непосредственным руководством; более 61% утверждают, что нынешний уровень организации работы не позволяет использовать работниками свои интеллектуальные резервы, и у 47% не хватает времени для организации деятельности необходимого уровня, в том числе для применения нововведений.

Как следствие, на предприятиях и в организациях имеет место технологическая замкнутость при производстве работ - 22%; слабо внедряются коллективные формы организации труда - 71%; нет четкого представления о выполнении соответствующего объема и качества функциональных обязанностей - 51%; не выражен и информационно ограничен стиль работы руководителей с персоналом структурных подразделений - 21%. Подобные оценки свидетельствуют об ограничениях взаимных интересов различных категорий работников в профессиональной деятельности и слабой реализуемости процессов развития личности работников.

В процессах развития личности работников не всегда учитывается то, что они отличаются друг от друга социальным конструктом личности, психотипом поведения, установками на профессиональное образование, расширением профессиональных компетенций, жизненной энергией, основой которой являются физический, эмоциональный и духовный интеллект. Развитие личности, по нашему мнению, во многом зависит от организационно-управленческой деятельности на предприятиях и в организациях, суть которой состоит в интеграции личностей по программно-целевому признаку, в развитости профессиональных и межпрофессиональных коммуникаций, в системе обучения и научения работников, в воспитании инициативы, предприимчивости и приверженности деятельности коллектива предприятия или организации [14, с.180].

Данная организационно-управленческая деятельность весьма затруднена без фиксированного процесса самовосприятия активной и ответственной позиции личности человека в профессиональной деятельности, ориентированной на применение методов экспектации: поддержки (ориентации на потребности работника); инструментального управления процессом включенности работника в сферу трудовой деятельности (ориентация работника в структуре функциональных обязанностей и в механизме их исполнения); партисипативного руководства, связанного с поощрением участия работников в коллективных оценках итогов деятельности и управленческих решений, ориентированных на эффективную деятельность (постановка напряженной цели и применение материальных и моральных стимулов) [15, с.326-327].

Комплексность и последовательность действий в системе управления предприятиями и организациями определяет характер субъективно-объективных отношений различных профессионально-квалификационных и статусных групп работников, структурные и функциональные признаки их профессионального взаимодействия, социальные реакции работников на состав и направленность управленческих решений и самоактивизацию работников на саморазвитие.

Литература

1. Швальбе Б., Швальбе Х. Личность, карьера, успех / пер. с нем. М.: Прогресс, 1993.
2. Кови Ст. Р. Восьмой навык: От эффективности к величию / пер. с англ. М.: Альпина Бизнес, 2007.
3. Frost R., Knowles E. (ed.). The Oxford Dictionary of Quotations. 5th ed. The Road Not Taker (1916). Oxford: Oxford University Press, 1999.
4. Lewis C. S. Mere Christianity. N. Y.: Sumo Schuster, 1980.
5. Gratton L. People processes as a source of competitive advantage, in Strategic Human Resource Management / eds. L. Gratton, V. H. Hailey. Oxford: Oxford University Press,
6. Walton R. E. From control to commitment in the workplace // Harvard business Review. 1985a. No 63.
7. Guest D. E. Human resource management and industrial // Journal of Management Studies. 1987. No 14. P. 503-521.
8. Borkel W. Weniger Verwalter und mehr Gestalter // Management Wissen, Wiirzburg 1982. Nr 11. S. 41
9. Thomke E. Un der Umesezung vonder Produktidee zur Marktreife liegt ein entscheidender Erfolgsfaktor // 10 Management- Zeitschrift, Zurich. 1985. Nr 2. S. 62.
10. Stutz P. Wer bei Seinen Mitarbeitern Stress abbaut, fordert Kreativitat und Leistung // 10 Management – Zeitschrift, Zurich. 2/1979. Nr. 7/8.
11. Maslow A. Motivation and Personality. N. Y.: Harper & Brothers, 1954.
12. Toplis Y., Dulewicz V. Eletcher C. Psychological Testing, Institute of Personnel Management. L., 1991.
13. Deary I. Y., Matthews G. Personality traits are alive and well // The Psychologist, 1993. No 6. P. 299-311.
14. Потемкин В. К. Личностный фактор в сфере профессиональной деятельности. СПб.: Изд-во СПбГУ, 2012.
15. Потемкин В. К. Инновационный менеджмент персонала предприятий: принципы, методы, результаты. СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2016.

2.3. Социальное действие человека в системе общественных отношений

Высказать ряд положений о принципах социологического мышления и роли социального действия в системе общественных отношений побудила меня статья А.Г.Здравомыслова. [4] С одной стороны, мне хочется обратить внимание на истоки понимания этих двух основополагающих явлений в общественной жизни, а с другой, на предмет и роль социального действия в современных общественных отношениях.

С конца 60-х годов XIX века весьма распространенной была идея О. Конта, согласно которой социология есть абстрактный синтез всех высших и конечных результатов гуманитарных наук. [6, с. 144, 146-147] Смысл последних сводился к функциям сложения фактов новой науки об обществе. Именно это положение явилось основанием для не только обсуждения этого определения, но и установления предметной области социологии. В.М. Хвостов одну из заслуг О. Конта в постановке предметной области социологии видел в том, что он обратил внимание на природу "человеческой активности". [23, с. 172] Уже к концу XIX века Б.А. Кистяновским и Г. Зиммелем было развито понимание того, что социология — это наука о формах социального взаимодействия. [7] В свою очередь М.М. Ковалевский подчеркивал, что социология отвлекается от случайных событий и указывает общую тенденцию, ее основная цель "раскрыть причину покоя и движения человеческого общества, устойчивости и развития в разные эпохи их преемственной и причинной связи между собой". [8, с. 9] П. Сорокин подчеркивал, что социология изучает родовые признаки всех общественных явлений и корреляцию между ними. [2, с. 293] В сочетании союзов, групп и организаций при доминирующей роли последних, — подчеркивал П. Сорокин, — создается конкретная форма социальной структуры общества, а общество есть ни что иное, как активный процесс общественной деятельности. Процесс общественной деятельности по Агн. Звоницкой есть "социальные связи", по К.М. Тахтарову — "социальное общение", по Н.В. Теплову — "взаимные услуги", по В.С. Соловьеву — "взаимодействие". [3, с. 6-7; 20, с. 55; 21, 17].

А.С. Лаппо-Данилевский, рассматривая феномен взаимодействия в процессе общественного развития, подчеркивал, что Понятие, именно с большой буквы, Понятие "взаимодействие" не построить без принципа целесообразности, ибо "каждое сознательное / волевое / действие нельзя себе представить иначе, как направленным к известной цели". [10, с. 457] Социальное взаимодействие есть активная реакция, а не пассивное освоение и самозамыкание, оно составляет необходимую основу всякой совместной согласованной деятельности, ибо предполагает правильный расчет в отно-

шении друг друга. И далее. Согласованная деятельность (взаимодействие) и есть организованное отношение или отношение социальное. Это отношение преследует своей целью изменение в сознании людей, вступающих в контакты. [3, с. 355-356] Заслуживает внимания и взгляд Л. Уорда на проблему взаимодействия в общественных отношениях — "Если взаимодействие между людьми оказывается длительным, выражается в совместной жизни ряда поколений, то в результате возникают совместные взгляды, социальные ориентиры и ожидания". [22, с. 124] В этом же русле рассматривает проблему взаимодействия в общественной жизни и С.А. Оранский, который писал, что когда одни и те же элементы общественных отношений могут одновременно входить в различные системы — институты, то между этими взаимно-пересекающимися системами - институтами неизбежно существует взаимодействие. [15, с. 113]. При этом совершенно правомерно рассматривать Общество как самодостаточное сожитие людей, находящихся во всевозможных формах общения друг с другом с целью всестороннего обеспечения жизнедеятельности и жизнеспособности каждого из них.

Известно, что общество, если оно находится в состоянии покоя, его институты не развиваются, то наблюдается так называемая стагнация общественных отношений. Антиподом этому явлению является эволюционное развитие общественных отношений, в основе которых деятельная позиция людей, социальных групп и общностей.

Эволюционизм в социологии предусматривает более детальное рассмотрение социального и логического в общественном развитии. Вполне вероятно и то, что предметом социологии может стать "логика общественного развития: правовой строй, соблюдение законности, конституции, политические свободы, экологические и социальные отношения и т.д." [1].

Объединяющим всего этого есть "социальное действие".

В подтверждении этого тезиса отметим, что обусловленность социального действия в системе общественных отношений состоит в трех основных зависимостях "духовного производства" — социальные (потребности и запросы эпохи, социальное "окружение" идей), "имманентные" (требование логики предыдущего идейного материала) и личные (биографические).

Предметная область социологии предполагает адекватное воспроизведение содержания исследуемой проблемы в системе общественных отношений, ее внутренней логике. Это позволяет выяснить, что в действительности непосредственно зависит от политических, организационных, экономических, социальных обстоятельств общественного развития и что подчиняется логике самого социального. И здесь же присутствует и проблема нелогичности социального действия как реакции людей на трансформации общественных отношений.

Логичность здесь выступает как обусловленность социального действия в контексте фактической эволюции общественных отношений, а нелогичность как факт преобладания какого-либо явления в системе общественных отношений.

Вместе с тем необходимо отметить, что в каждом из этих проявлений социального действия имеет место логико-значимая взаимосвязь. И другое. Видимо, невозможно понять развитие системы общественных отношений, не изучив природу социального действия, его направленность, преобладающий интерес и возможные социальные последствия. Объясняется это положение, во многом, тем, что ранее имели место рассуждения относительно того, что внешняя среда лишь пассивно воздействует на поведение людей, ее движущие силы имманентны и подчиняются особым законам групповой жизни, которая просто должна меняться. Однако, мы наблюдаем в системе общественных отношений процессы непосредственного влияния внешней среды на состав социального действия, а также влияния социального действия на общественные отношения, т.е. процесс является двусторонним, взаимовлиятельным.

Двуединость социального действия, несмотря на полярность влияния на систему общественных отношений, предполагает логическое усиление одного за счет другого, но и одно временно учит каждого из них. То есть нельзя не заметить функциональную связь каждого социального действия в системе общественных отношений. Задача объяснения социального действия в системе общественных отношений предполагает необходимость выяснения объективно-реальной закономерности их развития на основе жизнедеятельности и жизнеспособности людей, приводящих к их социальным реакциям, поведению, согласию, отторжению как отдельных, так и массовых явлений социальной жизни.

Основы социальной жизни, как известно, заложены в природе человека в виде его социально-психологического конструкта, способностей, ориентаций, желаний, потребностей, эмоционального настроения, требований к групповому и коллективному общению. В ходе последнего возникают качественно новые композиции социального развития, возможно, такие как подражание, отторжение, агрессия, апатия, созерцание, противодействие и т.п. Не преувеличивая значения каждой из этих композиций социального действия в системе общественных отношений, можно отметить, что факты общественной жизни последних десятилетий свидетельствуют о слабой изученности феномена социального действия, его влияния на все без исключения общественно-политические процессы. Можно также утверждать, что социальное действие является одним из важнейших факторов общественного развития. К. Маркс и Ф. Энгельс заложили в основу своей материалистической теории понимание деятельности людей, в которой видели,

прежде всего, процесс производства и сопутствующие ему общественные отношения и вырастающие на этой почве групповые и коллективные интересы, профессиональные и социокультурные связи и различные формы социального и экономического поведения людей, а также "зоны интересов" на существование которых обратил внимание Г.В. Плеханов. [16, с. 243] В зонах интересов может формироваться как лояльность, враждебность, индифферентность к системе общественных отношений, сложившихся в государстве, и сопутствующие им социальные действия. По сути, результатом социального действия становится социальное чувство — отражение и закрепление в сознании людей отношения к устойчивым и ситуативным событиям в общественной жизни. Как показывает практика, социальное чувство как осознанно, так и не осознанно может носить очень длительный характер и передаваться из поколения в поколение. Примером тому служит отношение к революциям 1905-1917 годов. Или, например, весьма распространенное мнение в Европе о том, что вся история человечества есть борьба совокупных организмов и психологическая основа во всех случаях одна и та же; колыбелью всякой общественности оставалась и остается толпа, а также, что все современное устройство течет по законам скоротечной жизни толпы, к которой можно не прислушиваться и с мнением которой можно не считаться. Эти две версии, характерные для зон интересов, могут провоцировать социальные конфликты и, как следствие, неконтролируемые социальные действия, как активированными социальными группами, так и органами государственного управления. Результатом социальных конфликтов и последующих или сопутствующих им социальных действий становятся различные протестные акции, забастовки, противодействия решениям органов государственного управления, революции, как имеющих под собой политико-экономическую подоплеку, так и возникающие спонтанно без видимых конечных целей. По Л.И. Мечникову "общество начинается там, где несколько живых существ собрались вместе для достижения совместными усилиями общих целей". [11, с. 60]

В сложном мире общественных отношений социальные действия отдельных групп людей могут как позитивно, так и негативно отразиться на общественных устоях государства и, в конечном счете, на жизнедеятельности и жизнеспособности широких слоев населения. Совершенно случайно Л.И. Мечников видел выход из складывавшихся общественных противоречий в ориентации социальных действий людей на социальный прогресс и механизмы его достижения. В частности, он писал, что без идеи социального прогресса человеческая история "представляет лишь бессмысленный склад событий". [12, с. 39]

Перефразируя А.И. Стронина, социальный прогресс представляет собой разум в деятельности интеллигенции, чувства в гражданственности

масс и воля как программа социальных действий органов государственного управления. [19, с. 27] При этом необходимо отметить, что солидарные социальные действия обеспечивают, с одной стороны, социальный прогресс, а с другой, единство социальной жизни людей. Основой этой жизни являются экономические начала, которые регулируют экономические отношения и побуждают экономические интересы людей. Важно отметить, что именно человек является активным и самостоятельным субъектом любых социальных действий в системе общественных отношений. И здесь имеет место и обратная зависимость — человек видоизменяет свою позицию в общественной жизни под воздействием формирования системы общественных отношений. Возникает как бы солидарное общежитие, свойственное взаимодействию человека, различных социальных групп и общностей и государства. В своих размышлениях П.Л. Лавров по поводу государственного элемента в будущем обществе отмечал, что он является продуктом естественной потребности человека в безопасности его жизнедеятельности, обеспечиваемой, в конечном счете, целенаправленными социальными действиями. [9, с. 261]

Обращая внимание на личность человека, П.Л. Лавров подчеркивал, что именно она, посредством критического осознания действительных событий, стремления к изменению общественных отношений, является своеобразным "органом прогресса". И далее. Застывшие общественные формы в состоянии изменить только критические личности. [9, с. 54] Побудительными причинами в этом случае являются обычаи, аффекты, интересы, убеждения, социальные реакции и социальные действия.

Н.Д. Ножин подмечал, что сходные по своим интересам личности не борются друг с другом за существование, но стремятся, напротив, сливаться друг с другом, так сказать, связывать воедино свои однородные силы, свои интересы, развивая отношения сотрудничества. [14, с. 473] Данная позиция разделялась и Н.К. Михайловским, подчеркивавшим, что наилучшее положение общественного организма — это объединение целостных личностей принципом взаимопомощи и солидарности, что и может стать наиболее действенным источником социального развития. [13, с. 43] В этом объединении просматривается социально-психологический аспект социального действия личности, в основе которого чувства, мысли и желания личности. Но при этом нельзя не обратить внимания на позицию Каблицы И.И., который утверждал, что если общество создается меньшинством, стоящим ниже умственного и нравственного развития большинства, то это является тормозом общественного развития; когда общество образовано людьми выше среднего нравственного уровня, то это ведет к неустойчивости. И наиболее прочное состояние наступает при соответствии общественных форм нравственному и умственному развитию людей, составля-

ющих общество. [5, с. 220] Следовательно, можно утверждать, что в системе общественных отношений социальные действия не только разнообразны по причине возникновения, по направленности, по степени воздействия на общественную среду, по результативности в достижении общественного блага и могут быть как конструктивными, так и деструктивными, и становятся причиной разрушения сложившегося общественного уклада. Иными словами, в результате социального действия людей формируется естественная история общества, система общественных отношений.

С развитием системы общественных отношений все чаще приходится обращать внимание на процессы не только жизнедеятельности различных социальных групп и общностей, но и условия их жизнеспособности. Кроме того, вполне очевидно, что эти две составляющие являются своеобразным началом формирования социальных действий людей, обусловленных взаимодействием общества и отдельного человека; общества и конкретной социальной группы; общества и поселенческой общности; отдельных групп людей, связанных друг с другом различными формами общественных отношений, а также восприятием отдельным человеком социальной среды, в которой происходит формирование его мировоззренческих позиций и установок.

Как известно, определенные связи, отношения, взаимодействия, в которые вступают люди независимо от воли и сознания в процессе производства материальных благ и услуг, есть суть обновленных отношений. Эти отношения, по нашему мнению, не ограничиваются 1) организационно-экономическими отношениями, которые представляют собой отношения между людьми в процессе организации производства; 2) социально-экономическими отношениями, то есть отношениями между людьми по поводу производства, распределения, обмена и потребления материальных благ и различного рода услуг, а носят более разнообразный и структурированный характер: отношения социальные, производственные, экономические, организационно-трудовые, социально-трудовые, экономического и социального партнерства. В этой структуре общественных отношений обособленно стоят отношения собственности, то есть отношения по поводу присвоения, владения, распоряжения и использования в различных целях, прежде всего, средств производства.

Общественные отношения характеризуют степень и уровень развития гражданского общества как особым образом структурированную сферу социума, как совокупность межличностных отношений и взаимодействий экономических, культурных, религиозных и других структур и институтов. И здесь мы выделяем функциональные основы структур и институтов, гражданского общества:

1. институты целеполагания, деятельность которых строится на основе включенного наблюдения за происходящими в обществе трансформациями и протестно-дискуссионными процессами;

2. институты, деятельность которых является по своей сути предметно-деятельной, предполагающей фиксацию в сознании людей происходящих в обществе изменений и их объединительных действий для разрешения возникающих проблем общественного развития, в т.ч. политических, экономических, социальных, психологических и организационноправовых;

3. институты, деятельность которых носит организационно-деятельный характер, суть которой состоит в степени влияния на состав принимаемых решений на различных условиях государственного, муниципального, отраслевого управления, а также управления на конкретном предприятии, организации.

4. институты, деятельность которых заведомо протестного характера, связанная с отторжением всякого рода инициатив в общественном развитии;

5. институты, характеризующиеся включенностью в раз личного рода институциональные преобразования.

Подобная структуризация общественных отношений и функциональных элементов институтов гражданского общества позволяет не только обеспечить сбор информации и ее использование в модернизации законов, регулирующих производственно-экономическую деятельность государства, но установить приоритетные ориентации людей в общественном развитии и выявить "негативный потенциал" этого развития.

Совершенно неслучайно Ницше писал, что "Когда сто человек стоят друг возле друга, каждый теряет свой рассудок и получает какой-то другой". Заметим, что проблема "толпообразования" в советском обществе отсутствовала практически до середины 60-х годов, т.е. до периода формирования массовой культуры и формирования массового человека. При этом сознательная личность исчезает, причем чувство и идеи всех отдельных единиц, образующих целое, принимают одно и то же направление. Образуется коллективная душа, имеющая, конечно, временный характер, но и очень определенные черты социальных действий. Индивид, пробыв несколько времени среди действующей толпы, под влиянием этой толпы, или каких либо других причин — неизвестно, приходит скоро в такое состояние, которое очень напоминает состояние загипнотизированного субъекта. Ортега-и-Гассет в книге "Восстание масс" отмечал, что индивид, склонный стать человеком массы и влиться в толпу, — это человек, выращенный в школе определенного типа (подчеркнуто нами — В.П.), обладающий определенным складом мышления и живущий именно в атомизированном гражданском обществе массовой культуры. Как следствие можно отметить мно-

жество ограничений в познании феномена социального действия в системе общественных отношений. Тем более, что социальные действия соотносятся с ин формацией о человеке, о людях вообще и о их жизни, деятельности, интересах и ожиданиях.

С другой стороны, информирование общества и органов власти о составе и направленности социальных действий людей позволяет осуществлять коррекции в процессах социально-экономического развития страны и ее институтов. При этом идеология Г. Спенсера, основанная на эволюционной теории, — "выживает наиболее способный" [18, с. 77] или такая позиция как "недовольство усмирится не равенством, а приданием законной силы неравенству" могут быть опровергнуты участием людей в созидательной равноправной коллективной деятельности.

Итак, что из себя представляет феномен "социальное действие"? В нашем понимании социальное действие представляет собой процесс восприятия людьми событий в системе общественных отношений, отражение этих событий в индивидуальном или коллективном сознании, соотнесение событий с собственными интересами и ориентациями в общественном развитии и последующие реакции в виде отторжения, принятия, согласия, непосредственной включенности в конкретные событийные явления. По Парсонсу первопричиной социального действия являются объективные обстоятельства жизнедеятельности людей, намерения и цели. Широкая трактовка социального действия приведена в книге Гидденса "Устроение общества: очерк теории структуризации", которая включает в себя как теорию реформ, так и теорию революции, но без указания соответствующей последовательности, а именно, что возникает сначала и что происходит потом.

Структурное представление системы общественных отношений позволяет утверждать, что социальное действие имеет не только субъектно-объектную природу, но происходит на трех уровнях: микроуровне, мезоуровне и макроуровне. И здесь же заметим, что каждому из субъектов общественных отношений присущи свои ценности, обеспечивающие определенный уровень бытия. Но ценности выступают в виде базовой характеристики поведения субъекта общественных отношений и могут не только воспроизводиться на контактно-локальном уровне, но и навязываться сверху соответствующей элитой государственного управления. Элиты в нашем понимании — это группы людей, обладающих высоким политическим статусом и материальными ресурсами, способными влиять на сознание и поведение субъектов общественных отношений на различных уровнях государственного управления. При этом следует отметить, что ценностная компонента у политически элит проявляется как устойчивое стремление к влиянию и преобладанию, что слабо или вообще не проявляется у рядовых членов общества, как правило, наемных работников на микроуровне. А что же

происходит с ценностными ориентациями и содержанием социальных действий у этой группы людей? По мнению ряда исследователей этой группе людей свойственна потребность социальной и экономической защиты со стороны государства, они обладают низким уровнем самовыражения и доверия к органам государственного управления, они также являются сторонниками сильного государства при сокращении свободы самовыражения (В. Магун, М. Руднева, Н. Лебедева, Е. Ясина, Н. Лапина, В. Ядов). Политические элиты в целях влияния на поведение людей и их социальные действия используют инструменты организационного, правового, экономического и социально-психологического давления, а также применяют различного рода стимулы и санкции по методу "кнута и пряника", добиваясь при этом определенных поведенческих ограничений и социальных действий у абсолютного большинства людей. В свою очередь аспекты поведенческие и социального действия являются базовыми в формировании политического и экономического мышления людей. В. Шляпентох, [24, с. 1623] размышляя о роли элит в социальных изменениях в России, подчеркивал, что ей присущи материалистические и карьерные ценности и ориентации, лишённые всякой идеологической парадигмы. Но эта идеологическая парадигма в их социальных действиях все же присутствует и состоит в том, чтобы посредством давления на людей обеспечить себе "процветание", а именно безбедную, свободную жизнь и неограниченную власть. Ну а что же остается основной массе людей? Давление политических и экономических элит на людей призвано создать у них стереотип мышления, по которому в сознании закрепляются такие положения как: от нас ничего не зависит; конфликт с представителями элит может привести к утрате работы и соответствующего заработка, обеспечивающего сложившийся уклад жизнедеятельности и жизнеспособности; лучше промолчать, а то как бы чего не вышло и т.п. При этом ранее культивируемые социальные действия, в основе которых соперничество, сотрудничество и товарищеская взаимопомощь подменяется либо агрессивной конкуренцией, либо умолчанием, то есть сокрытием своей позиции, своего мнения. Важно отметить, что в подобных условиях утрачивается способность понимания друг друга, понимание возникающих политических и экономических противоречий и последствий этих противоречий. И здесь совершенно очевидно, что социальное действие, как со стороны элит, так и со стороны основной массы людей будет деконструктивным, если есть только одно объяснение его воспроизведения в системе общественных отношений, без понимания последствий, к которым оно приводит или может привести.

Подобные явления, несомненно, влияют на самосознание людей. Растет понимание, что власть, если она приобретена не по законам народовластия — это свобода от норм гражданского общества. В свою очередь гражд-

данское общество — это, как бы, свобода от прав, защищенных конституцией страны и правовыми нормами. Но есть и другие мнения, состоящие в том, что необходимо принять как данность новые ценности и предписания, то есть необходимо поступать так-то и так-то, жить по правилам достаточно примитивным, но всем понятным, даже людям с интеллектом, уровень которого слабо определяется.

Обращение к интеллекту объясняется его ведущей ролью в формировании общественных отношений, в восприятии человеком общественной среды и человека общественной средой. Как известно интеллект подразделяется на четыре группы, а именно:

1) физический интеллект — инструмент ума, сердца и духа, которому присущи физиологические потребности, страсти, совесть и последующие социальные действия;

2) ментальный интеллект, предполагающий три способа развития умственных способностей: систематическое, дисциплинарное обучение и образование; самопознание по методу самооценки, самоорганизация, саморазвитие; получение знаний через контакт с другими лицами и через их социальные действия;

3) эмоциональный интеллект, определяемый личной мотивацией, саморегуляцией, способностью видеть и чувствовать все, что и другие люди (эмпатия), навыки общения, контактирования, коммуникаций;

4) духовный интеллект, характеризующийся цельностью и способностью брать на себя обязательства и выполнять их; видеть человека и воспринимать его таким, какой он есть; способностью самовоспитания и обретения смысла в жизни и своего "голоса" при решении возникающих проблем.

Видимо, не вызывает сомнений, что интеллект является основанием для социального действия любого человека независимо от его социального статуса. При этом совершенно очевидно, что и социальное действие в системе общественных отношений носит многоуровневый характер. Обусловлено это положение тем, что социальное действие — это, прежде всего, базовая характеристика мышления человека; оно происходит в период осознанного или бессознательного конфликта между человеком и обществом и общества с человеком; первопричина ориентации человека в профессиональной, политической, экономической и социальной среде; опосредуется степенью восприятия человеком человека, отличного по различным признакам, носящим ярко выраженный поведенческий характер; основывается, как правило, на уровне и качестве образовательной подготовки человека, его профессиональном и общественном опыте, творческих способностях и включенности в процесс созидания в системе общественных отношений; определяет социокультурный контекст всего спектра жизнедеятельности и

жизнеспособности человека; характеризует развитость как внутриколлективных так и внешних ценностных ориентаций и предпочтений, приверженность к каким-либо социальным институтам; развивает мышление по принципу социального маркетинга, то есть поиск единомышленников на основе мироощущений и устоявшихся стереотипов поведения.

Социальное действие в контексте социального маркетинга, во многом, способствует развитию интеллектуальных способностей, что подтверждается соответствующими социологическими исследованиями, в частности, по определению респондентов (N 204 — исследование проведено 21-23 марта 2013 г. среди участников совещания руководящих работников предприятий и организаций Холдинга «Спектр»), способствует умственному развитию — 0,67; развивает логику мышления — 0,32; способствует рассудительности в объяснении различных общественных явлений — 0,18; развивает проницательность в оценочных суждениях людей — 0,12; способствует самообразованию через самопознание — 0,44; упорядочивает концептуальность взглядов на происходящие события — 0,57. (Здесь и далее оценка от 0 до 1,0) То же можно сказать о роли социального действия в развитии деловой активности людей, в том числе умении кооперироваться в решении общественно-значимых задач — 0,84; развитии способностей дипломатии во взаимоотношениях между людьми — 0,87; умении брать на себя риски — 0,74; умении организовываться в случае производственной или общественной необходимости — 0,62; умении убеждать своих партнеров в чем-либо — 0,34; умении разбираться в людях — 0,27. Анализируемые качества человека, развиваемые при воздействии социального действия в системе общественных отношений, позволяют по-новому взглянуть и на развитость его мышления. Так, нами установлено, что результатом социального действия человека становится потребность и необходимость видения будущего своего непосредственно коллектива, в котором осуществляется трудовая деятельность, страны в целом — 0,76; гибкости в поведенческих реалиях — 0,91; инициативности в проявлении своих способностей и в достижении поставленных целей — 0,57; интуитивности в оценке последствий своих социальных реакций на происходящие события в производственной и общественной среде — 0,28.

Понимание объективизации социального действия в системе общественных отношений важно в связи с тем, что люди не склонны поступать рационально, в их действиях присутствует не только интуиция, но и спонтанность, и ситуативность, и стадность в контексте толпообразования. И, следовательно, задача, поставленная нами, состоит в реконструировании социальных ожиданий и представлений основных субъектов общественных отношений, но не через призму внешних оценок и воздействий, а посредством социальных действий участников различных общественных процессов.

Литература

1. Голосенко И.А. История социологии как научная проблема. — Социологические исследования, 1976, № 1.
2. Дижур И.Н. Эволюция социологии — Вестник знания, 1917, № 89.
3. Звоницкая Агн. Опыт теоретической социологии. — Киев, Т.1, 1914. № 89.
4. Здравомыслов А.Г. "О принципах социологического мышления". Несостоявшееся выступление на Пленарной сессии Всероссийского социологического конгресса 21.10.2008. — Телескоп / № 2 (98), 2013.
5. Каблиц И.И. Основы народничества, ч. 2, изд. 2е, СПб., 1893.
6. Кареев Н.И. Основы русской социологии. — ГБЛ, Ф. 119, оп. 38, ед. хр.17.
7. Кистяновский Б.А., Зиммель Г. — 1909.
8. Ковалевский М.М. Социология, т. 1, СПб, 1910.
9. Лавров П.Л. Философия и социология. Избр. произв. в 2х т., Т. 2. — М.: 1935.
10. Лаппо-Данилевский А.С. Основные принципы социологической доктрины О.Конта. — В книге "проблемы идеализма". — М.: 1902.
11. Мечников Л.И. Вопросы общественности и нравственности. — Дело, 1879, № 11.
12. Мечников Л.И. Цивилизация и великие исторические реки. — М., 1924.
13. Михайловский Н.К. Полн. собр. соч., Т. 7, СПб., 1909.
14. Ножин Н.Д. Наша наука и учение. — Книжный вестник, 1866, № 7.
15. Оранский С.А. Основные вопросы марксистской социологии. — Л.: Прибой, 1929.
16. Плеханов Г.В. Избр. филос. произв.; т. 3., М., 1956.
17. Соловьев В.С. Собр. Соч., т. 7, Изд. 2-е, СПб., 1912.
18. Спенсер Г. "Причины моего разногласия с Контом" Научные, политические и философские опыты Т. 2, СПб., 1899.
19. Стронин А.И. Политика как наука. — СПб.: 1973.
20. Тахтаров К.М. Наука об общественной жизни и построении социологии. Пг.. 1919.
21. Теплов Н.В. Классификация социальных наук в связи с типичными формами социальной организации. — М.: 1903.
22. Уорд Л. Очерки социологии. — М., 1901.
23. Хвостов В.М. Социология, т. 1.
24. Шляпентох В. Элиты, а не массы — главный хранитель консерватизма и главный мотор социальных изменений в России // Телескоп. — №3(81). — 2010.

2.4. Предметно-деятельная направленность эмоций человека в системе общественных отношений

Исследователи социального феномена эмоций человека рассматривают их, как правило, в социально-структурном и культурологическом контексте, а также с учетом фактического исторического времени общественного бытия [7], полагая при этом, что на эмоции человека влияют социальные условия его жизнедеятельности [8]. Эмоции как отражение рефлексивного состояния человека рассматриваются в работах целого ряда исследователей [9], что позволило установить такие эмоциональные характеристики, как: чувство сопричастности, вины, тревоги, конфликтность, невротические состояния личности и т.п.

Одновременно было обращено внимание на индивидуализм личности и рефлексивные многообразия эмоций человека, отражающих весь спектр социальных отношений, складывающихся в определенный период общественного развития [11].

Социокультурный признак эмоций человека [13], поведенческий аспект как отношение человека к себе, к другим людям, к обществу в целом [14] позволяет понять динамизм возникновения, протекания и формы выражения эмоций, включая способы их подачи, изменения во времени и фиксации в сознании людей [15]. Заметим, что Арли Хосшильд, одна из немногих исследователей, обратила внимание на две основные формы выражения человеком своих эмоций: чувствования и выражения чувств, подтверждающего состояния своего собственного «Я», образа поведения и восприятия действительности [10].

Эмоции в контексте «правила гнева», то есть реакции на различного рода события в жизни человека были описаны более 30 лет назад и подтверждены в 2017 году на межгосударственном уровне. Событийный аспект позволил сформулировать принципы и условия существования пласта проблем формирования эмоционального состояния человека, обусловленного его социокультурной и национальной принадлежностью, особенностями исторического развития социальной общности и конкретными условиями социальных отношений [17].

Важным аспектом развития теории эмоций стало их структурирование на первичные и вторичные группы, придание эмоциям не только взаимозависимого характера, но и эволюционного, соотносящегося с ситуацией в системе общественных отношений [18].

Оценивая теоретические послы в развитии понимания сущности эмоций, можно утверждать, что они эволюционируют по принципу «человек, личность, работник, общественная среда и общественные отношения» и в своей основе нацелены на конкретные социальные действия, а также на

понимание и отражение в сознании человека ценностно-нормативных принципов или стандартов поведения в обществе, в конкретной сфере приложения труда. Так, развивая этот контекст понимания сущностных характеристик эмоций, были подчеркнуты различные состояния людей, представляющих профессионально-квалификационные и статусные группы. В частности, рабочие - наемные работники - ощущали чувство отверженности и имели низкую самооценку [19]. Аналогичные данные, но с другой симптоматикой эмоциональных состояний людей были получены в исследованиях «Скрытые раны класса» [16], «Приучение к труду» [21], «Теория праздного класса» [20].

В проведенном теоретическом обобщении проблемы эмоций ярко выражена психологическая, антропологическая и лингвистическая постановка и описание эмоционального состояния человека. Однако, учитывая то обстоятельство, что предметной областью социологического исследования является социальное действие человека в обществе, в конкретной сфере приложения труда, видимо, целесообразно сделать дополнение в теоретическое осмысление эмоций человека, тем более, что и в теории, и в практической деятельности эмоции человека имеют самую различную смысловую нагрузку или смысловое звучание. Как следствие в зависимости от ситуации в сфере приложения труда смысл эмоций видоизменяется и может нести социальную, психологическую, биологическую, организационную, экологическую и бытовую нагрузку. В этой связи представляется необходимым контурно выделить спектр представлений о личности, который способствовал бы не только определению ее общих черт, но и ее профессиональных качеств и свойств, адекватных практической реализации в соответствующих условиях деятельности предприятий и организаций, которые бы способствовали с позиции эмоционального устройства личности более успешному отслеживанию профессиональных качеств человека, росту его физического, ментального, духовного и, конечно же, эмоционального интеллекта. Кроме того, необходимо иметь в виду, что личность - это форма существования человека, развитие которой не завершается обретением автономности и самостоятельности, а зависит от достижения самодетерминации, самоуправления, формирования зависимых и независимых общечеловеческих и социально-профессиональных побуждений и смыслов.

Структура личности обычно включает способности, темперамент, характер и волевые качества, мотивы, социальные установки, ценностные ориентации и, конечно, эмоции. Именно эти структурированные свойства личности и составляют основания для формирования социального действия конкретного человека, общности «или группы людей, занятых общественной либо профессиональной деятельностью».

На практике можно заметить и обратную зависимость, когда многообразие сфер деятельности человека становится определяющим его эмоциональный настрой на определенный вид деятельности, профессионализацию и статусность.

Направленность эмоции связана не только с результатом деятельности человека, а и с тем, насколько полученный результат соответствует его мотивам и ценностным ориентациям.

В эмоциональном настрое человека в полной мере отражается информация обо всех без исключения процессах деятельной позиции в конкретной сфере приложения труда. Тем самым в эмоциональном настрое человека присутствует не только объективный, но и субъективный аспект его деятельности.

Эмоциональный настрой человека является объектом управленческого воздействия и предполагает определенные социальные действия как со стороны руководящего звена предприятий и организаций, так и работников либо первичных трудовых коллективов. Теоретическое осмысление состава социальных действий мы находим в трудах В. Джейка и Г. Ланге [1; 4]. От состава социальных действий во многом зависит уровень профессионализации работников, овладение профессиональными компетенциями и опытом работы. Несомненно, эмоциональный настрой работника на приобретение данных общественно важных качеств зависит от его воли, по определению Л.С. Рубинштейна, являющейся свойством человека, раскрывающим способности сознательно оценивать и управлять своей психикой, поступками в достижении поставленных целей и преодолении возникающих внешних и внутренних препятствий [6]. На практике это означает, что человек может и должен действовать в конкретной сфере приложения труда, обращая внимание на свое эмоциональное состояние, возможность реализации своих профессиональных компетенций и опыта работы, но одновременно и учитывать особенности организации производственно-экономической деятельности.

Социальными индикаторами волевого действия становятся целеустремленность, настойчивость, решительность, самообладание, предприимчивость, исполнительность и т.п.

Обратим внимание на то, что понимание сущностных характеристик личности и эмоционально-волевой настрой на созидательную деятельность может являться одним из основных компонентов профессионализации в современной системе экономических и социальных отношений. Этот процесс сопровождается социализацией и адаптацией личности к общим и специфическим условиям ее включения в конкретную сферу приложения труда, формированием способностей и функциональных возможностей при опре-

делённых видах деятельности, институционализацией, то есть закреплением, утверждением и признанием за конкретной личностью прав и обязанностей, определённых ролевых характеристик, закрепляющих ее профессионально-квалификационный статус в системе управления предприятиями и организациями. Эти же процессы транслируются и на весь спектр общественных отношений, складывающихся в конкретно очерченный период политических и экономических трансформаций. Последнее ориентирует личность работника на определенный тип поведения, развитие ценностных ориентаций, установок и предпочтений, формирование гражданской позиции, определяющей основную направленность ее интересов, формированием качественно новых интеллектуальных способностей человека.

Ранее отмечалось, что способности человека соединяют его творческое, репродуктивное, креативное и традиционалистическое начала [2], а эмоции отражают его отношение «к окружающему его миру, - другим людям, к задачам, которые ставит перед ним жизнь» [3].

В этой связи нельзя не обратить внимание на позицию Ф. Энгельса, который назвал «скептически критическую голову» главным аппаратом, который нужно брать с собой и сохранять до конца в пригодном для работы состоянии [5]. Абстрагирование эмоций, эмоционального настроя личности от «человеческого начала», пронизывающего все аспекты общественного бытия и ограничения этого начала лишь «суммой» переживаний и способами их выражения принижает их значение в общественной практике, в том числе при формировании самосознания, управления поведением, эмпатии, развитии профессиональных и социальных коммуникаций, гибкости и адаптивности к изменяющимся условиям жизнедеятельности и жизнеспособности человека.

По предметно-деятельной направленности развития личности можно судить о сущности эмоций и об условиях ее проявления, среди которых:

- реакции на понимание своего «ЭГО» в общественной системе, систему социально-трудовых отношений на предприятиях, в организациях; на условия производственно-экономической деятельности и степени их соответствия интересам конкретного работника;

- реакции на социальный механизм повышения образовательного и профессионального уровня работников, формирования в процессе производственной деятельности ценностных ориентаций и предпочтений, условия жизнедеятельности и жизнеспособности;

- реакции на изменение форм собственности, распределение доходов предприятий и организаций, социальную и экономическую защиту работников;

- реакции на состояние социально-психологического климата, социального самочувствия работников, отношения «работодатель - наемный работник»;

- реакции на возможности проявления творчества в работе, инициативы и предприимчивости и стимулирования профессиональной активности в достижении конечных целей работы предприятий и организаций;
- реакции на социальный заказ развития рыночных отношений, профессиональное и духовно-нравственное воспитание, лояльность к деятельности конкретного предприятия или организации.

Ситуативность предметно-деятельной направленности эмоций способствует появлению обладающих слабыми сигналами проблем в деятельности предприятий и организаций, среди которых - формирование индивидуалистического типа личности работников, слабо адаптированных к коллективной деятельности и занимающих по отношению к коллективу созерцательную позицию; воспроизводящий тип личности конфликтных ситуаций и социальных напряжений, трудно фиксируемый в системе управления предприятиями и организациями, но оказывающий разрушительное воздействие на всю систему внутри коллективных отношений; развивающий тип личности, инициативный, предприимчивый, инновационный по своей сути, формирующий качественно новое опережающее предметно-деятельное мышление работников; узкопрактический тип личности с ограниченным профессиональным и экономическим мышлением, слабо реагирующий на задачи в производственной деятельности предприятий и организаций.

Содержание, структура и область фиксирования эмоций человека позволяет придать эмоциональному состоянию личности предметно-деятельную направленность на создание и развитие всего спектра общественных отношений.

Литература

1. Джеймс В. Психология. Пг., 1902.
2. Каган М.С. Философия культуры. СПб.: Изд-во СПбГУ, 1996. 142 с.
3. Клобуков П.Е. Эмоции, сознание, культура (особенности отражения эмоций в языке) // Язык, сознание, коммуникация: сб. статей / ред. В.В. Красных, А.И. Изотов. М.: Философия, 1998. Вып. 4. С.110- 123.
4. Ланге Г. Душевные движения. Психофизиологический этюд. СПб.: 1986.
5. Маркс К, Энгельс Ф. Соч. Т. 21. С. 378.
6. Рубинштейн Л.С. Бытие и сознание. М., 1957. С. 256-257.
7. Beck U. Beyond Status and Class // Individualization / ed. by U. Beck, E. Beck- Gernheim. L.: Sage, 2002. P. 39;
8. Cordon S.L. Institutional and Impulsive Orientations in Selectively Appropriating Emotions to Self // The Sociology of Emotions: Original Essays and Research Papers / ed. by D.D. Franks. E.D. McCarthy. Greenwich, CT: JAI Press, 1989. P. 115- 135.

9. Hadbook of the Sociology of Emotions / ed. by J.E. Stets, J.H. Turner. N.V.: Springer. 2006. P. 114-134.
10. Hochschild A. The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling. Berkeley: University of California Press, 1983.
11. Hookway N. Emotion, Body and Self: Critiquing Moral Decline Sociology // Sociology. 2013. Vol. 47. № 4. P. 841-857.
12. Kemper T.D. How Many Emotions are there? Wedding the social and autonomic Components // American Journal of Sociology. 1987. № 93. P. 263-289.
13. Lupton D. The Emotional Self. L.: Sage, 1998. P. 172.
14. Rosenberg M. Reflexivity and Emotion // Social Psychology Quarterly. 1990. № 53. P. 3-12.
15. Scheff T. Shame in Self and Society // Symbolic Interaction. 2003. Vol. 26. № 2. P. 239-262.
16. Sennett R., Cobb J. The Hidden Injuries of Class. N.Y.: Vintage books, 1972.
17. Sheff T.J. Social-emotional Word: Mapping a Continent U Current Sociology. 2011. Vol. 59. №3. P. 347-361.
18. Stearns C.Z., Stearns P.H. Anger: The Struggle for Emotional Control in America s History. Chicago, IL: University of Chicago Press, 1986.
19. Turner J.H. On the Origins of Human Emotions: A Sociological Inquiry into Evolution of Human Effect. Stanford, CA: Stanford univ. Press, 2000.
20. Veblen T. The Theory of the Leisure Class. N.Y.: Mentor, 1953.
21. Willis P. Learning to Labor. N.Y.: Columbia University Press, 1977.

2.5. Доверие в системе социально-трудовых отношений современных предприятий

Исследование социального механизма преобразования российского общества [1] акцентировало внимание на проблеме формирования социально-трудовых отношений в деятельности предприятий и организаций. Способствовало этому известное положение о сущности деятельности, осуществляемой на основе профессиональных, статусных коммуникаций, без которых невозможна общественная практика, определение стратегии и предметно-деятельной направленности производственных коллективов. Совершенно неслучайно социально-трудовые отношения представляют собой комплекс взаимосвязанных и взаимосогласованных действий работников, базирующихся на общности интересов, идеалах, ценностях, разделяемых и принимаемых всеми участниками производственной деятельности. Однако в производственной деятельности предприятий функционируют

различные по своим социально-экономическим и организационным интересам группы работников. Они различаются по уровню образования, опыту работы, степени участия в принятии управленческих решений, мере ответственности за результаты труда и т. п. Развито понимание и того, что члены производственных коллективов обладают различиями в социально-психологической интерпретации своего профессионального статуса, по-разному идентифицируют друг друга в процессах труда и управления. При этом, по Б. Уорфу, формируется «хаотический поток ощущений», определяющий акцентуацию личности, стадийный аспект производственного поведения, делинквентность и аддитивность [2, с. 135].

Социальные различия и специфические интересы работников могут быть осознаны или не осознаны, но они определяют весь спектр взаимоотношений в коллективе предприятий, включая согласие, лояльность, противоречие интересов, коллизии правовых и моральных норм, соперничество, противостояние, конфликтность, доверие. В современной практике совершенно не учитывается проблема «желаний». В частности, зафиксирован факт того, что родители хотели бы, чтобы их дети были с высшим образованием — 60,0%, были руководящими работниками — 25,0%, бизнесменами — 18,0%, имели ученую степень — 8,0%, стали военными — 7,0%, были работниками в сфере услуг — 9,0 и только 2,0% — рабочими [3, с. 230]. Однако в практической деятельности видно, что эти ожидания в современных условиях не сбываются, что становится причиной неустойчивости общественного сознания значительной группы работников предприятий, а мышление рабочих стало резко некогерентным. С. Г. Кара-Мурза отмечает в этой связи, что «Лишь 25,0% рабочих были «оптимистами» и надеялись при этом пробиться в «средний класс», 28,0% «сомневались», а 49,0% были «пессимистами» — предвидели, что обнищают. На деле пессимистами были обе эти категории — 77,0%» [4, с. 347]. В этих условиях традиции формирования социально-трудовых отношений, в основе которых постоянное сохранение живой памяти людей, живой деятельности, основанных на равенстве, общественной собственности на средства производства, на понимании того, что человек человеку друг, трансформируются и приобретают стадийную неопределенность. В то же время следует отметить, что приоритет формирования социально-трудовых отношений должен принадлежать общим интересам коллектива, в основе которых соглашения, договоры, нормы взаимодействия и поведения, исключая кризис коллективной морали, девиантное поведение, недоверие при решении общественно значимых задач.

Следует отметить, что в коллективах предприятий отмечаются установки на несовместимость профессиональных, статусных и материальных различий, что приводит к формированию стереотипа поведения, основанного на недоверии друг к другу.

В процессе нашего исследования установлено, что в коллективах предприятий социально-трудовые отношения строятся на взаимном доверии — 25,0%, деловом сотрудничестве — 41,0%, жестком единоначалии — 9,0%, неоднозначные — 18,0%, зависят от ситуации — 17,0%, конфликтные — 7,0% [5, с. 198].

Факт взаимного недоверия в коллективе предприятий по оценкам экспертов (N 172) оказывает влияние на рост напряженности в системе внутриколлективных отношений — 11,0%, деструктивное поведение работников при решении управленческих задач — 10,0%, неисполнение управленческих решений и установленных норм, производственной деятельности — 17,0%, противодействие в различных формах восприятию позиции коллег по работе — 4,0%, появление альтернативных точек зрения в решении управленческих задач, препятствующих их реализации в производственном процессе, — 12,0%, внутрипроизводственную изоляцию отдельных групп работников в решении управленческих задач — 8,0%, уровень взаимного доверия работников в формировании и реализации управленческих задач — 15,0%, утрату трудовой мотивации работников и формирование созерцательной позиции, ослабляющей их включенность в сферу производственной деятельности предприятия, — 27,0% [6, с. 202, 205].

При этом необходимо отметить, что важными причинами подобных оценок взаимного недоверия в коллективах предприятий становятся неумение руководителей найти контакт с работниками — 16,0%, нежелание части руководителей найти контакт с работниками — 10,3%, нежелание работников идти на компромисс с администрацией предприятия — 5,2%, проблемный характер деятельности предприятия — 30,2%, общая кризисная ситуация и обусловленная ею социальная напряженность — 35,0%.

В процессе исследования подтвердилась версия М. Армстронга, по которой такие показатели степени доверия в коллективе, как «нежелание» и «социальная напряженность», являются важным признаком того, что работники будут препятствовать «прогрессу» и «нововведениям», если почувствуют, что они противоречат их собственным интересам [7, с. 102]. Так, установлено, что 22,0% работников отказываются от работы, которая не входит в их должностные обязанности и условия трудового договора, 14,0% оказывают противодействие управленческим решениям, неподкрепленным материальным вознаграждением, 37,0% готовы работать только по установленным нормам и правилам.

Интересы работников во многом определяют не только их отношение к составу выполняемых работ, но и формируют отношение к результатам деятельности отдельных работников, в частности к различного уровня руководителям и специалистам. Это отношение носит оценивающий характер профессиональных качеств работников и имеет определен-

ую предметную направленность: недостаточная подготовка руководителей и специалистов — 48,0%, слабое знание и использование экономических методов работы — 48,0%, отсутствие управленческих рыночных структур на предприятии — 39,0%, отсутствие инициативы и заинтересованность основной массы работников — 36,0%, недостатки программ технического и экономического развития — 25,0%, сопротивление консервативной части работников предприятия — 22,0%, местнические преграды в формировании нового экономического механизма — 12,0%, утрата предпринимательских традиций — 9,0%, наличие группы работников, дестабилизирующих работу коллектива предприятия и т. д., — 0,5%.

Профессиональные качества работников являются важнейшим условием не только формирования адекватных целей и задач деятельности предприятий профессиональных компетенций, предусматривают осознание доминантных характеристик социально-трудовых отношений, но и являются фактором доверия между различными профессионально-квалификационными и статусными группами работников. В данном контексте доверие выступает не только как вера в порядочность, доброжелательность, готовность следовать общепринятым нормам поведения, выполнять должностные обязанности и предписания [8], но и как установка на адекватность своего положения в коллективе предприятия и состав выполняемых профессиональных функций и обязанностей. Так, в процессе исследования нами установлено, что уровень доверия коллегам по работе составляет 17%, людям с близкими взглядами и интересами — 17%, людям с теми же проблемами, что и у них, — 14%. Более детальный анализ доверия представлен следующим образом: доверие руководителей предприятия своим заместителям — 27%, доверие заместителей руководителя предприятия руководителю предприятия — 17% доверие заместителей руководителя предприятия руководителям структурных подразделений — 9%, доверие руководителей структурных подразделений заместителям руководителя предприятия — 7%, доверие руководителей структурных подразделений своим работникам — 54%, доверие работников структурных подразделений: а) руководителю структурного подразделения — 52%; б) заместителю руководителя предприятия — 12%; в) руководителю предприятия — 5%.

Взаимное доверие у руководителей высшего уровня управления предприятиями постепенно возрастает по мере увеличения времени совместной работы: 5-7 лет — на 12,0%, 8-10 лет — на 17,0%, 11-15 лет — на 22,0%.

Взаимное доверие в коллективах структурных подразделений не зависит практически от времени совместной работы, возможно, потому, что деятельность работников регламентируется жесткими нормами профессиональной деятельности.

В контексте представленных эмпирических оценок остается совершенно неизученной проблема абсорбции энергии внешней среды функционирования предприятий на их внутрипроизводственную деятельность и формирование доверия в системе социально-трудовых отношений. Совершенно неслучайно, по самооценкам работников, только 42,3% из них непосредственно включены в состав социально-трудовых отношений, 39,4% совершенно безразличны и высказывают недоверие к возможностям эффективной работы предприятия, 17,9% — абстрагированы от социально-трудовых отношений и не проявляют интереса к ним. Причина подобных оценок, видимо, не только в аморфности социально-трудовых отношений, отчужденности высшего руководящего звена предприятий от «нужд» коллективов, связанных с качеством и уровнем жизни, но и в состоянии жизненных и нравственных позиций в коллективе, культуре поведения, в активной жизненной позиции, которые самооцениваются соответственно в 2, 3,3 балла из пяти возможных.

В этой связи можно утверждать, что предметная направленность социально-трудовых отношений на развитие доверия в коллективах предприятий определяет:

- реальные жизненные и производственные условия, которые обуславливают устойчивость или динамику доминирующих мотивов поведения;
- структуру и направленность жизненной позиции личности, ее мировоззрение, ценностные ориентации и установки, обуславливающие предрасположенность в выборе определенных способов и методов поведения достижения тех или иных актуальных жизненных и трудовых целей, а также в выборе средств и условий их достижения;
- «базисные» характеристики личности, зависящие от временных фаз и состояния их жизненного трудового и семейного циклов, на каждом из которых формируются и преобладают цели и задачи, связанные с необходимостью реализации конкретных общественно и лично значимых функций, соответствующих той или иной стадии социальной зрелости;
- многообразные социальные институты и организации, регулирующие и определяющие основные параметры жизненного и трудового пути личности на всех стадиях, формирующих и влияющих на процесс становления реализации и выбора ею тех или иных образцов поведения;
- интеллектуальный потенциал, функциональные способности и энергетические возможности личности, определяющие вектор ее притязаний и достижений, реальное социальное партнерство, а также «поле» ее активности в сфере труда и общественной жизни;
- качественные характеристики производственно-экономических, материально-технических и организационно-нормативных условий труда,

побуждающих личность определять наиболее целесообразные формы и способы активизации и реализации своих профессиональных способностей;

- ситуативные обстоятельства, складывающиеся в пространственно-временных пределах и границах конкретной социально-производственной среды и системы общения, которые детерминируют и определяют актуальные мотивы и мотивацию личности и, соответственно, модальные, реальные формы поведения.

Влияние доверия в коллективе предприятий на результаты работы во многом зависит и от социокультурного контекста, преобладающего во взаимоотношениях между руководителями и наемными работниками. Объясняется это положение тем, что феномен культуры на предприятии должен рассматриваться в своей целостности как сложноорганизационная система, не только зависящая, но и целеполагающая в конкретных производственных условиях. Социокультурная составляющая отношений доверия в коллективе предприятия имеет свою предметность, реализуемую через личностные качества работников, состояние производственно-технической среды и социальной организации коллектива.

Рассмотрение феномена доверия в системе социально-трудовых отношений позволило сделать вывод о том, что в каждой производственно-социальной и экономической среде доверие нуждается в организационном начале, так как организация есть определенное бытие различного вида общественных отношений, включая социально-трудовые отношения, «плод» деятельности людей, направленные на укрепление общества, с помощью стабильных прочных структур, независимых от каждого отдельного человека и предлагаемых ему обществом как некая объективная реальность, которую он волен принять, согласовывая с ней свое поведение [9, с. 214-215].

Проведенное теоретическое и эмпирическое исследование феномена доверия в системе социально-трудовых отношений позволило установить направленность и степень влияния доверительных отношений на такие виды деятельности, как развитие уровня профессионализации работников — 26,0%, рост профессиональных и менее профессиональных коммуникаций — 21,0%, объективизацию управленческих решений — 19,0%, развитие инициативы и предприимчивости работников — 19,0%, повышение уровня ответственности за результаты своего труда — 17,5%, деконфликтизацию в системе «работодатель — наемный работник» — 15,0%, преодоление девиаций в работе — 11,0% и т. п.

Основным результатом формирования доверия в системе социально-трудовых отношений становятся личностные, межличностные, межгрупповые и межколлективные установки в деятельности предприятий, становящиеся основой «коллективного тела» [10, с. 42], в котором происходят разл-

ичные профессиональные и межпрофессиональные коммуникации, нацеленные на достижение поставленных целей производственно-экономического развития предприятий.

Литература

1. Потемкин В. К. Социальный механизм преобразования российского общества. СПб.: Ин-т соц.-экон. проблем РАН, 1997. 294 с.
2. Уорф Б. Отношение норм поведения и мышления к языку // Новое в лингвистике. Вып. 7. М., 1960.
3. Шереги Ф. Э. Социология девиации. Прикладные исследования. М.: ЦСП, 2004.
4. Кара-Мурза С. Г. Манипуляция сознанием. М.: Эксмо, 2005.
5. Потемкин В. К. Личностный фактор в сфере профессиональной деятельности. СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2012.
6. Васильев О. В., Потемкин В. К., Тарасов А. Ю. Управленческие инновации: исследование, проектирование, социальные результаты. СПб.: Инфо-да, 2013.
7. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. СПб.: Питер, 2009.
8. Гарфинкель Г. Концепция и экспериментальные исследования «доверия» как условия стабильных согласованных действий / пер. с англ. А. М. Корбута // Социологическое обозрение. 2009. Т. 8. № 1. С. 3-25.
9. Каган М. С. Философия культуры. СПб.: Петрополис, 1996.
10. Вайденгаммер Ю. О сущности ценности. Социологический набросок. СПб, 1911.

2.6. Риски доверия в системе социально-трудовых отношений современных предприятий

Включенное наблюдение на предприятиях научно-производственного комплекса показывает, что руководители российских предприятий и организаций уделяют все меньше внимания практике управления человеческими ресурсами и социально-трудовым отношениям, складывающимся под воздействием политических, экономических и социальных факторов.

Д. Перкинс обратил внимание на новый период экономической истории, в котором сформировался новый тип руководителей, деятельность которых направлена на усиление рыночных механизмов в продвижении производимых товаров и услуг на различные потребительские рынки [1]. Этому способствовали минимизация государственного вмешательства в деятельность предприятий и организаций, предоставление им возможности

саморегулирования производственных, экономических и социальных отношений, включая социально-трудовые отношения различных социально-профессиональных и статусных групп работников. В то же время еще Р. Лайкерт более 40 лет назад доказал, что руководители, акцентирующие внимание на управлении человеческими ресурсами, достигают более высоких результатов, чем те, кто исключает основную массу работников из системы чисто профессиональных и межпрофессиональных отношений [2].

Рассматривая практику управления человеческими ресурсами и систему социально-трудовых отношений на предприятиях, можно констатировать, что среди большинства руководителей сформировалось два основных типа поведения:

1) эксплуататорско-авторитарный, направленный на безусловное подчинение работников своей воле, ограничивающий возможности развития социально-трудовых отношений в решении производственных и общественно значимых задач;

2) демократический, характеризующийся широким участием работников в разработке, принятии и реализации управленческих решений и поддерживаемый стимулированием профессиональных и межпрофессиональных коммуникаций.

Можно с уверенностью сказать, что социально-трудовые отношения на российских предприятиях приняли специфические формы, ограничивающие участие работников во многих сферах производственной и управленческой деятельности.

Так, уже в начале 1990-х гг. была законодательно ликвидирована гарантированная занятость и принята безработица как одно из условий эффективной деятельности предприятий. Трудовая деятельность утратила принудительно-обязательный характер, и был легализован конфликтный характер трудовых отношений. В настоящее время многие социальные гарантии имеют только разрешительный характер. Вследствие этого развитие способностей работников к труду, повышение их профессиональных компетенций, использование производственного опыта, знаний и умений входит в противоречие с процессами общественного развития. Все чаще в деятельности предприятий стали проявляться диспропорции в соотношении личных и коллективных интересов, апатия в поведении работников, труд по инерции, по заданию, без инициативы и предприимчивости, без увлеченности и энтузиазма.

Увеличилась текучесть кадров, достигающая на отдельных предприятиях 50% численности работников, удовлетворенность трудом в оценках работников оценивалась как «без комментариев», а социально-психологический климат фиксировался на уровне 7-12%, разрыв в доходах работников отличался друг от друга даже не в десятки, а в сотни раз [3, с. 19].

Поведение определенной части руководителей характеризовалось как демонстративная праздность и расточительство, денежное соперничество. А, как известно, церемониальное поведение «закрепляет то, что есть плохое, ненужное, вредное в поведении человека» [4, с. 62], приглушая инстинкт созидательной деятельности работников предприятий.

Разнонаправленность экономических и управленческих решений на предприятиях стала причиной социального дискомфорта, который испытывают большинство работников. Если динамика социального дискомфорта в 1991 г. оценивалась как нормальная 2% респондентов, кризисная — 22%, катастрофическая — 73%, а 3% опрошенных затруднились ответить, то в начале нового столетия эти показатели составили 26%, 50%, 14%, и 10% соответственно [5, с. 388].

Кризисное состояние экономики страны и деятельности предприятий требует, во-первых, осуществления мониторинга и оценки влияния различных ситуаций в практике принятия и реализации управленческих решений и выявления зон риска для обеспечения эффективной работы структурных подразделений; во-вторых, разработки программы действий в условиях неизбежных, вероятностных и фактических рисков по их сглаживанию и преодолению; в-третьих, непосредственного включения различных профессиональных, квалификационных и статусных групп работников в осуществление мер по предотвращению кризисных явлений в деятельности предприятий. Возникает вопрос: возможно ли разрешение кризисных ситуаций за счет активизации работников предприятий? Рассмотрим развитие ситуации с преодолением кризисных проявлений в деятельности предприятий.

В современном менеджменте предприятий и организаций сформировалось устойчивое мнение о влиянии ситуаций неопределенности производственно-экономической деятельности и сопровождающих ее рисках на достижение планируемых результатов. Если принять во внимание, что ситуации неопределенности в разработке стратегического видения развития предприятий и организаций [6] являются разновидностью рисков, то можно заметить, что наиболее полно в менеджменте представлены риски производственные, коммерческие, финансовые и имущественные, систематические и несистематические [7]. Все они связаны с технико-технологическим и экономическим процессом функционирования предприятий по обеспечению равновесия на рынках благ, денег и капитала [8].

Вместе с тем, не принижая значения данных рисков, в современных условиях функционирования предприятий важнейшее значение приобретают риски, обусловленные человеческими отношениями, включая отношения между собственниками, руководителями и наемными работниками, межличностные и межколлективные отношения при выполнении функци-

ональных обязанностей, отношения по поводу норм и правил, регламентирующих процесс труда, отношения, связанные со стимулированием работников и распределением различного рода благ, отношения преданности и лояльности предприятию, отношения заинтересованности и доверия в достижении его целей. На протяжении десятилетий заинтересованность работников акцентируется на управлении затратами, качестве выполняемых работ и производимых товаров, а также инновациях в деятельности предприятий [9].

Если принять во внимание тот факт, что человеческие отношения в сфере труда по своей природе являются социально-трудовыми, структура социальных результатов деятельности предприятий представлена:

- степенью социализации работников, их адаптации к общим и специфическим условиям функционирования предприятия;
- компетенциями и способностями работников, необходимыми для выполнения личного рода работ;
- социально-психологическим климатом, являющимся побудительным мотивом к эффективному труду, осознанию жизненно-важных перспектив работы на предприятии, соотнесения своих трудовых возможностей с чувством профессионального долга, формированием стереотипа трудового поведения адекватного миссии, целям и задачам предприятия [10].

Совокупность социально-трудовых отношений является предметом фиксации управления деятельностью предприятия поскольку работник-индивид, группа работников и коллектив, как правило, структурируются по целям, интересам, профессиональным ориентациям и ожиданиям, степени включенности в профессиональную деятельность. В процессе взаимодействий определяющим становится «коллективное тело» [11], в котором происходят самые различные коммуникативные, профессиональные и социальные действия, возникают «очаги» доверия и недоверия, протестные явления в отстаивании своих профессиональных и социальных интересов. Эти отношения создают вполне конкретную социально-производственную среду и определяют содержание совместной деятельности различных профессионально-квалификационных и статусных групп работников. Деятельность, как отмечалось в более ранних исследованиях, может носить личностно-созерцательный, личностно-познавательный личностно-конструктивный, личностно-деструктивный или девиантный характер [12].

По нашему мнению, социально-трудовые отношения, складывающиеся в пространственно-временных границах функционирования предприятий, формируют реальные и модальные формы поведения работников и связанные с ними риски взаимного доверия или недоверия. Западные исследователи феномена доверия в системе социально-трудовых отношений отмечали, что оно является своеобразным социальным капиталом, который

развивает способности совместного труда различных категорий работников [13], способом деятельности, приводящим к высоким результатам работы [14], верой в людей, которые оправдывают ожидания в достижении планируемых результатов.

В результате доверия, возникающего между различными профессионально-квалификационными и статусными группами работников предприятия, создаются условия самооценки своих и коллективных достижений, происходит процесс самоорганизации и саморазвития не только профессиональных, но и социокультурных качеств работников. По своей сути, результатом формирования доверия среди работников предприятий становятся социально-трудовые отношения, основанные на честности, порядочности, справедливости, открытости, адекватности восприятия своего «я» в решении производственных и общественных задач. Доверие может рассматриваться как интегральный показатель, характеризующий отношения между людьми с учетом их поведения, поступков, социальных и трудовых действий, вытесняющих недоверие друг к другу, подлог, обман, различного рода нарушения в этике и культуре поведения. На проявление доверия или недоверия в коллективе предприятий оказывают влияние нарушения стабильности общественного бытия, изменения социальных ориентиров и социальных норм, манипуляция сознанием и т. п. В самоопределении уровня своего доверия в системе социально-трудовых отношений работник прогнозирует развитие событий на предприятии, в его сознании формируются ожидания роста уровня и качества жизни, признания его успехов в труде, обозначаются ориентиры карьерного роста, проявляются символы поведения в производственной и общественной среде.

В поведенческой теории, получившей поддержку и распространение в середине XX в., подчеркивалось, что, полагаясь на веру в себя, в свою чувственную интуицию, необходимо не доверять собственному разуму или не полностью полагаться на него, тем более что многообразные проявления действительности в деятельности предприятий в основном происходят в эмоциональном тоне ощущений. В формировании представлений о доверии или недоверии в коллективе предприятия, видимо, справедливо применять метод «вчувствования», предполагающий непосредственное наблюдение за фактами производственной и общественной деятельности, и давать им оценку с позиции осознанного восприятия [15].

Осознанному восприятию работниками ситуаций в деятельности предприятий способствует устойчивая их ориентация на определенную сферу приложения труда, в которой определены предметная направленность, формы и методы активизации трудовой деятельности, а также обозначены материальные гарантии при достижении конкретных целей работы.

Кроме того, профессиональные способности работников являются важным побудительным мотивом осознанного восприятия действительности и оценки ситуации в производственной деятельности предприятий. Нельзя не отметить, что реальные жизненные условия, жизненные позиции человека-работника, игнорируемые на предприятиях, могли бы стать ведущим условием самореализации работников в профессиональной деятельности.

По данным эмпирических исследований, проведенных сотрудниками СПбГЭУ, можно судить о реалиях включенности работников в преодоление кризисных ситуаций в деятельности предприятий и росте доверия руководителем. Так, по оценкам респондентов, уровень их нынешней работы не позволяет использовать интеллектуальные резервы в полной мере (7,2 балла из 10 возможных); отсутствует возможность применять новые знания и навыки (5,0); не хватает времени для организации деятельности необходимого уровня (4,8), номинальная нагрузка гораздо выше фактической (4,5), нет пересечения в работе с непосредственным руководством (5,8) и т. п. [10, с. 215-216].

Важным ограничением включенности работников в преодолении кризисных ситуаций в деятельности предприятий является технологическая замкнутость производства (22%); отсутствие системы организации коллективного труда (38%); нерациональность системы стимулирования производственной деятельности (44%); непродуманное распределение нагрузки между работниками (71%); нечеткое представление объема и направленности должностных обязанностей (51%); отсутствие определенного стиля поведения непосредственного руководителя (21%). Как следствие, отмечается, что руководящий состав предприятий при подготовке управленческих решений надеется только на собственную интуицию (71,0%); у специалистов наблюдается рост социальной апатии (82,0%), многие работники не видят путей совершенствования социально-трудовых отношений на предприятиях (26,4%).

Решение проблемы возникновения рисков доверия в системе социально-трудовых отношений современных предприятий вполне возможно, если изначально в разрабатываемой стратегии производственно-технологического и социально-экономического развития учтены факторы и особенности формирования профессиональной инновационной целеустремленной команды управленцев, понимающих задачу достижения поставленной цели не любым путем, а посредством создания в коллективе стабильных, информационно-открытых, равноправных социально-трудовых отношений. При этом важно, чтобы каждый работник независимо от своего профессионального и должностного статуса имел представление о конечных результатах работы, был включен непосредственно в разработку

обсуждения и реализацию стратегических и технических управленческих решений, что способствовало бы сочетанию собственных интересов с интересами предприятия, развитию и престижу профессии и лояльности предприятию.

Такой подход к формированию конструкта социально-трудовых отношений в коллективе предприятий способствует не только кратному проявлению инициативности работников, но и их самомотивации в процессе труда.

В то же время, по мнению С. Кови, инициатива является результатом объединения силы воли и решительности: «...действуйте очень осторожно, не стоит проявлять инициативу в тех случаях, когда проблема находится далеко за пределами вашего круга влияния» [16, с. 159]. Но если этот тезис реализуем в практике социально-трудовых отношений, не означает ли это снижение уровня доверия к деятельности предприятий и руководству ими? Мы полагаем, что кризис доверия в коллективе предприятия может быть преодолен при условии создания зон ответственности за конечные результаты труда, при технологическом контроллинге всех видов деятельности, предусмотренных организационной структурой предприятий. В данном случае технологический контроллинг приобретает функцию самоконтроля, в котором наиболее полно проявляют себя такие качества, как экономическое и инновационное мышление, всестороннее видение ситуации в коллективе, формирование навыков, принятие и исполнение обязательств и т. д.

Самоконтроль в системе социально-трудовых отношений обеспечивает своеобразный фильтр доверия в коллективе по признакам готовности руководителей выполнять планы и обещания работникам в справедливой оценке их труда; уровня профессиональной подготовки коллег для выполнения поставленных задач; создания условий для эффективного труда; сфокусированности управленческих решений не только на росте доходности предприятий, но и на благосостоянии работников независимо от их профессионального и должностного статуса.

Все изложенное выше позволяет сформулировать гипотезу о необходимости формирования институционализированного морального авторитета коллектива предприятий, который позволял бы соотносить интересы и ожидания каждого работника с видением их обеспечения в системе инструментального управления различными направлениями функциональной деятельности, воспитывать совесть, расширять профессиональные способности и навыки в труде. Появление этого авторитета способствовало бы укреплению уз доверия работников в коллективе предприятий при решении общественно значимых задач.

Литература

1. Перкинс Дж. Исповедь экономического убийцы / Пер. с англ. М.: Pretext, 2005. 319 с.
2. Likert R. The Human Organization. N. Y.: Me Graw- Hill, 1967. 258 p.
3. Васильев В.Н., Гуртов В.А., Питу хин Е.А. и др. Рынок труда и рынок образовательных услуг в субъектах Российской Федерации. М.: Техносфера, 2007. 680 с.
4. Райхлин Э. Основы экономической теории. Экономический рост и развитие. М.: Наука, 2001. 319 с.
5. Шереги Ф. Э. Социология политики: прикладные исследования. М.: ЦСП, 2003. 688 с.
6. Томпсон А. А., Стрикленд А. Дж. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегии: Учебник для вузов / Пер. с англ. Л. Г. Зайцева, М. И. Соколовой. М.: Банки и биржи; ЮНИТИ, 1998. 576 с.
7. Бахрамов Т.О. М., Глухов В. В. Финансовый менеджмент: Учебник. 2-е изд. СПб.: Питер, 2011. 496 с.
8. Тарасевич Л. С., Гальперин Б. М., Гребенников П.И., Леусский А.И. Макроэкономика: Учебник / Общ. рук. Л. С. Тарасевич. 3-е изд. СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 1999. 656 с.
9. Porter M. E. Competitive Strategy. N. Y.: Free Press, 1980. 396 p.
10. Васильев О. Б., Потемкин В.К., Тарасов А.Ю. Управленческие инновации: исследование, проектирование, социальные результаты. СПб.: Инфо-Да, 2013. 240 с.
11. Вайденгаммер Т.О. А. О сущности ценности: социологический набросок. СПб.: «Владим.» типолит., 1911. 88 с.
12. Потемкин В.К. Профессиональная деятельность. Человек. Личность. Работник. СПб.: Инфо-да, 2009. 238 с.
13. Herriot P., Hirsh W., Riley P. Trust and Transition: Managing Today's Employment Relationship. Chichester: Wiley, 1988. 196 p.
14. Thompson M. Trust and reward // Perkins S., Sandringham S. J., eds. Trust, motivation and commitment: A reader. Faringdon: Strategic Remuneration Research Centre, 1998. P. 66-71.
15. Челпанов Г. 77. Мозг и душа: критика материализма и очерк современных учений о душе. 5-е изд. М.: Типо-литогр. т-ва И. Н. Кушнерев и Ко, 1912. 319 с.
16. Кови Ст. Р. Восьмой навык: от эффективности к величию / Пер. с англ. М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. 422 с.

2.7. Социальные резервы человека в деятельности современных предприятий

Преобразования в экономической структуре общества все чаще связываются с процессом выявления, формирования на качественно новой основе и реализации социальных резервов человека.

К социальным резервам трудовой деятельности целесообразно отнести следующие: профессионализм, конкурентоспособность, мобильность, адаптивность, социально-психологическая устойчивость, организационная культура, удовлетворенность трудом, нравственность, социальное самочувствие, здоровье, образование, социальные притязания, материальные притязания, пол, возраст.

Задача выявления, фиксирования и реализации социальных резервов заключается в определении реального и оптимального соответствия человеческого фактора функциональному алгоритму, задаваемому рабочим местом и технологическим процессом, в анализе социальных механизмов «настройки» личности на конкретную трудовую функцию.

Методы и средства достижения результатов реализации социальных резервов зависят от предметно-целевой направленности и социокультурных образцов трудовой деятельности. Достижимый результат — производное индивидуальных усилий и следствие согласованных действий других людей, которые могут способствовать или не способствовать этому. Успешность реализации социальных резервов ориентировано на конкретную цель, зависит от множества факторов, настроений, мнений, оценок, предпочтений людей, формирующих системы «встречных» действий, влияющих тем или иным способом на продуцента производственного поведения, а также от сложившейся системы профессиональной стратификации, внутри которой развивается определенная линия функционального поведения.

Средства реализации социальных резервов в трудовой деятельности с целью повышения ее эффективности могут иметь и институциональный характер. Они обеспечивают возможность "перемещения" индивида в системе профессиональной стратификации, позволяют конституироваться в определенной роли, идентифицироваться с предписанными образцами производственного поведения. С их помощью индивид занимает определенное место на официальной шкале престижа. В соответствии с существующей системой оценок, компенсаций и вознаграждений, в зависимости от степени осознания индивидом причинных взаимосвязей между собственным поведением и достижением желаемого институциональные формы производственной регуляции позволяют ему в дальнейшем претендовать на приемлемое изменение статуса.

Вместе с тем, можно предположить, что реализация социальных резервов человека может тормозиться именно существующими социальными институтами.

В этих условиях логично поставить вопрос с ответственности социальных институтов за недоиспользование трудового потенциала или в более широком плане — за формирование социальных качеств работников. В результате действия в стране социальных институтов сложились разные типы работников. По нашему мнению, в этом проявляется не только разнообразие их личностных качеств, но и многоуровневые системы корректировки социального запроса общества на развитие тех или иных качеств работников (формируемые и реализуемые нормативные акты и кадровая политика на уровне территории отрасли, предприятия, первичного коллектива — бригады, участка).

Если некоторые качества формируются в основном системой воспитания (добросовестность, дисциплинированность), то другие (инициативность, стремление принять участие в принятии решений, состязательность) складываются, главным образом, в процессе коллективного труда, и "нижние этажи" системы, корректирующие социальные институты, оказывают на них наибольшее влияние.

Успешной реализации социальных резервов повышения эффективности трудовой деятельности должно, по нашему мнению, способствовать, во-первых, систематическое изучение причин сопротивления отдельных социальных институтов формированию и реализации социальных резервов; во-вторых, анализ интересов различных социальных групп, участвующих в инновационных процессах или оказывающих на них влияние; в-третьих, прогнозирование необходимых сдвигов в социальной структуре работников, которые позволяют ускорить инновационные процессы. Именно к инновационным процессам мы относим деятельность человека по определению и реализации своих социальных резервов в трудовой деятельности.

В этой связи можно выделить пять основных социальных установок в процессе формирования и реализации социальных резервов, а именно:

1. Нововведения осуществляются социально-профессиональными группами.

2. Социально-профессиональные группы в силу своего положения и специфики групповых интересов могут иметь установку на содействие нововведениям, сопротивление им или на самоустранение от каких-либо действий.

3. В соответствии с принятой социально-профессиональной установкой в отношении нововведений группа «строит» свои взаимоотношения с другими группами (поддержка, конфликтность и саботаж, равнодушие и самоустранение).

4. Группа, принявшая установку на поддержку нововведений, не является монолитной и может осуществлять какое-либо из следующих проявлений видов поведений:

- предложение коллективу или руководителю новых идей, решений; конструктивный, содержательный анализ работы и решения; консультирование других работников в различных областях знаний (генерация идей);
- выполнение частных, конкретно поставленных работ, требующих не столько квалификации, сколько добросовестного отношения к труду (исполнительство);
- самостоятельное выполнение сложных поручений, заданий, работ, требующих специальных знаний и мнений (квалифицированная работа);
- выполнение обязанностей не в соответствии с предписаниями, а так, как считается нужным, критика действий руководителя и других работников, критика организации работ (деловая конфликтность).

5. Установка группы на поддержку нововведений и избранный ею тип поведения в значительной степени определяются принятыми в коллективе критериями оценки деятельности различных категорий персонала и, соответственно, поощрения.

Начиная с 80-х годов, ученые и специалисты в качестве образца определения и реализации социальных резервов называют японскую систему управления персоналом [1, с.52; 2. с.90-94; 3, с.50], обусловленной сочетанием традиционных и модернистских методов управления.

В качестве признака реализации социальных резервов здесь выступают «групповые ощущения», обусловленные групповой ориентацией на достижение конкретной цели трудовой деятельности. Эти атрибуты являются основой, определяющей поведение индивида в материальной и духовной сфере его деятельности и обеспечивающей для него достижение Целей через ситуационный рационализм.

Важнейшие факторы, оказывающие влияние на формирование группизма: политические, экономические, культурные, социальные, правовые, образовательные, региональные и технологические.

Так, например, деятельность групп по реализации социальных резервов охватывает самые различные сферы, включая (в %) [4]:

- производительность труда 27,2
- качество продукции 23,9
- экономия затрат 17,0
- техника безопасности 9,8
- обслуживание и ремонт оборудования 3,6
- прочие 18,5

В реализации социальных резервов, видимо, необходимо применять функциональный подход. Функции, делегируемые малым группам, могут включать следующие области:

- планирование, корректировка и контроль за суточной продукцией;
- планирование этапов производственного цикла;
- проверка и управление отдельными элементами рабочего процесса;
- распределение работ между членами группы, контроль за результатами работы, выполненной в группе;
- ежедневный ремонт и обслуживание оборудования, используемого группой.

Подобный подход к реализации социальных резервов предполагает, во-первых, самореализацию работников посредством развития их интеллектуальных способностей и предоставление им творческой работы; во-вторых, создание благоприятного социально-психологического климата в трудовых коллективах; в-третьих, развитие корпоративности в сфере трудовой деятельности; в-четвертых, создание системы экономической ответственности за конечный результат трудовой деятельности.

В целенаправленности деятельности последних лет по выявлению и реализации социальных резервов можно выделить несколько групп:

- по расшифровке узких мест производства;
- по совершенствованию системы управления;
- по эффективному использованию технических знаний работников;
- по совершенствованию производственных процессов и т.д.

Однако, думается, что диапазон социальных резервов гораздо шире. И подходов к построению классификации социальных резервов может быть несколько.

Первый подход — выявление социальных резервов по преобразованию внешней сферы, определяющей эффективность трудовой деятельности (рыночные отношения, налоговая система, финансово-кредитные отношения). Эта группа социальных резервов зависит от складывающихся у людей социальных оценок, социального самочувствия, социального восприятия нововведений, отражение в сознании людей политических, экономических и социальных последствий этих институтов управления.

Второй подход — выявление социальных резервов по преобразованию внутренней сферы деятельности (совершенствование организационных и технологических процессов; создание системы организационных коммуникаций между различными представителями (субъектами) трудовой деятельности, рациональное применение элементов системы внутреннего управления: планирования, учета, контроля, организации, стимулирования, контроля, поддержание оптимального социально-психологического климата в трудовом коллективе предприятия.

Третий подход—выявление социальных резервов, связываемых с физическим и умственным здоровьем человека, общим и специальным образованием, уровнем профессиональной квалификации, соответствием трудовых навыков в работе, целями задачам повышения эффективности трудовой деятельности, психологической устойчивостью к происходящим изменениям и т.п.

Каждая из групп социальных резервов может быть оценена по следующим признакам:

– возможность самовоспроизводства социальных резервов в условиях рыночных отношений, организационно-структурных преобразований народно-хозяйственного комплекса;

– полнота вовлечения в процесс преобразования трудовой деятельности, управление и самоуправление процессами преобразования внешней и внутренней сферы приложения труда;

– влияние на процессы повышения эффективности трудовой деятельности, что находит отражение в показателях: производительность труда, фондоотдача, материалоемкость, прибыль (доход) и т.д.

Обозначив три группы социальных резервов, видимо, необходимо более подробно остановиться на тех из них, которые прямо связаны с процессом осуществления трудовой деятельности, являются определяющими в процессе формирования и реализации социальных резервов.

Структура социальных резервов трудовой деятельности является следствием и результатом: во-первых, процесса социализации и адаптации личности работника к общим и специфическим условиям ее включения в конкретную сферу трудовой деятельности;

во-вторых, формирования на этой основе соответствующих способностей и функциональных возможностей личности;

в-третьих, процесса институализации, т.е. официального закрепления, утверждения и признания за конкретной личностью прав и обязанностей, определенных ролевых характеристик, юридически и функционально закрепляющих ее профессионально-квалификационный статус как работника;

в-четвертых, жизненного и трудового опыта, в процессе которого формируется содержательно соответствующий уровень профессионального сознания, ориентирующего личность работника, определяющего приоритеты и направленность ее поведения в соответствии со значимыми ценностями, установками и потребностями;

в-пятых, социального становления личности, ее гражданских позиций, интегрально выражающих и определяющих основную направленность ее жизненных, трудовых интересов и ориентаций, позволяющих в многообразной мозаике конкретных ситуаций выбирать соответствующие ориентиры и альтернативы реального поведения.

Труд как процесс жизнедеятельности в этой связи является многоальтернативным полем субъектно-объектных отношений, в фокусе которых могут быть различные ориентиры и цели и, в соответствии с которыми осмысливаются, обосновываются и выбираются те или иные поведенческие акты и их вариации, определяющие направленность и интенсивность включения индивидов в производственный процесс, формы и методы их профессиональной самореализации. В этой связи напряженность их включения в конкретную систему общественной организации труда может регулироваться (варьироваться) в очень широком диапазоне — от формального участия до «кровной» заинтересованности.

Не существует однозначной жесткой зависимости между требованиями, которые предъявляются индивидам, включенным в систему общественного производства со стороны тех или иных социальных институтов и организаций, осуществляющих функции управления и контроля за поведением, и тем, как эти требования воплощаются в реальную практику действий и поступков отдельных личностей и социальных групп.

Социальные резервы во многом зависят от потребностей человека в труде, от социально-культурных и социально-бытовых потребностей, его нравственно-этических позиций, от его материальных притязаний. Процесс формирования и реализации социальных резервов с точки зрения своих содержательных характеристик, способа акцентирования и конкретизации тех или иных поведенческих доминант проходит ряд фаз и состояний, которые соответствуют стадиям социальной зрелости личности работника. Они определяют выбор и направленность поведенческих актов, значимость и содержание предметной стороны мотивационного процесса, устойчивость тех или иных мотивов, а также их модальность и напряженность, хотя основные уровни мотивационных процессов с точки зрения области направленности на те или иные результирующие компоненты поведения могут быть относительно устойчивыми. Это объясняется, с нашей точки зрения, структурной целостностью процессов мотивации, которая соответствует стадиям социальной зрелости личности работника. В зависимости от устойчивых фазовых состояний личности, условий социальной среды могут меняться акценты, доминанты мотивации, ее содержательно-предметная направленность, способ и глубина оценки тех или иных ситуаций, метод достижения целевой перспективы и сама перспектива в ее пространственно-временных и социальных рамках, динамически-энергетические свойства мотивации и т.д. Это объясняется тем фактом, что личность работника обуславливает реальные ситуации своего поведения в сфере труда, опираясь не на весь свой жизненный опыт, не на все свои установки, зафиксированные в структуре личностных диспозиций различного уровня, а лишь на востребованные обществом в конкретной ситуации. Такие уста-

новки, будучи результатом социализации личности, детерминируют конкретные акты обоснования и выбора действий, т.е. систему мотивации, определенную линию поведения, естественно, в связи с оценкой реальных последствий, результатов в условиях конкретной социальной среды.

Процесс реализации социальных резервов зависит от побудительных мотивов личности, среди которых:

1. Устойчивая ориентация личности на выполнение определенного вида трудовой деятельности, в которой выражены предметная направленность, форма и конкретные возможности реализации материальной заинтересованности.

2. Сформированная опытным путем установка на ожидаемую и реальную материально-вещественную и социально-экономическую компенсацию.

3. Ориентация личности на конкретную специализированную форму труда, в содержании которой выражен подлинный или формальный интерес к тем или иным компонентам производственного процесса (в том числе материально-техническим, организационно-экономическим, функциональным), а также к его результатам, и которая определяет действенную меру сопряженности личности с совокупностью общих и частно-специфических условий, обеспечивающих интенсивность реализации ее профессиональных достижений.

4. Собственно профессиональная способность на определенной стадии ее развития, являющаяся сама по себе относительно самостоятельным побудителем к действию, а также явно или неявно выраженная потребность развития этой способности, расширяющая в перспективе диапазон возможностей личности работника в сфере труда.

5. Осознание конкретного временного масштаба, в рамках которого поэтапно формируются профессиональная и жизненная перспективы личности, что позволяет ей тем или иным образом распределять, регулировать и использовать физические, интеллектуальные и энергетические ресурсы в процессе удовлетворения своих потребностей, реализация интересов и достижения целей.

6. Чувство профессионального долга, являющееся неотъемлемым атрибутом самосознания личности работника и позволяющее ей соизмерять свои поступки с нормативными предписаниями конкретной производственной системы и нести ответственность за результаты своих профессиональных действий.

7. Четкое представление личности о возможностях и пределах тех поведенческих установок в сфере трудовой деятельности, которые фиксируются в границах заданного профессионально-квалификационного статуса, и раскрываются в конкретных функционально-ролевых характеристиках ее трудового поведения.

8. Ориентация на групповые нормы профессионального поведения, являющаяся следствием более или менее устойчивой идентификации с конкретными профессиональным окружением и профессиональной субкультурой, что выражается в принятии свойственных представителям данной среды ценностей, целевых установок, культурных и поведенческих образцов и стереотипов, т.е. в усвоении и практической реализации конкретных эталонов трудового поведения.

Одновременно отметим, что по своему содержанию, предметной направленности и интенсивности воздействия на формы и методы реализации социальных резервов, можно судить о неких условиях, которые определяют этот процесс, а именно:

1. Реальные жизненные и производственные условия, которые обуславливают устойчивость или динамику доминирующих мотивов трудового поведения.

2. Структура и направленность жизненной позиции личности, ее мировоззрение, ценностные ориентации и установки, определяющие предрасположенность в выборе определенных способов и методов поведения в достижении тех или иных актуальных жизненных и трудовых целей, а также в выборе средств и условий их достижения.

3. «Базисные» характеристики личности, зависящие от временных фаз и состояний ее жизненного, трудового и семейного циклов, на каждом из которых формируются и преобладают цели и задачи, связанные с необходимостью реализации конкретных общественно и лично значимых функций, соответствующих той или иной стадии социальной зрелости (социализации).

4. Многообразные социальные институты и организации, регулирующие и определяющие основные параметры жизненного и трудового пути личности на всех стадиях, формирующие и влияющие на процесс становления, реализации и выбора ею тех или иных стереотипов поведения.

5. Интеллектуальный потенциал, функциональные способности и энергетические возможности личности, определяющие вектор ее притязаний и достижений, реальное социальное пространство, а также «поле» ее активности в сфере труда.

6. Качественные характеристики производственно-экономических, материально-технических и организационно-нормативных условий труда, побуждающих личность определять наиболее целесообразные формы и способы активизации и реализации своих профессиональных способностей. Ситуативные обстоятельства, складывающиеся в пространственно-временных пределах и границах конкретной социально-производственной среды и системы общения, которые детерминируют и определяют актуальные мотивы и мотивацию личности и соответственно модальные, реальные формы ее трудового поведения.

Можно полагать, что изложенные теоретические представления о сущности, механизмах формирования и реализации социальных резервов человека, методах социального управления социальными резервами в рыночной экономике позволят на практике учесть возможные ошибки, разработать действенную программу действий, обеспечивающую экономический рост.

Литература

1. Власов А.Г., Рославцев В.В., Сорохтин А.В. Активация человеческого фактора на японских предприятиях. СПб.: МНИИПУ, 1989.
2. Виханский О. Об особенностях японского управления// Проблемы теории и практики управления. 1986. № 2. С.90— 94.
3. Потемкин В.К., Яковлева Я.Л. Экономические методы управления в сфере предпринимательской деятельности. СПб.: ИСЭП РАН, 1995.
4. Yamaki N. Productivity: Japanese Style Part 11. Small Group Activities in Mitsubishi Electric Corporation. A case Study. The Magazine for International Business «Management Japan». Vol.17. № 2 Autumn, 1984. P.10—19.

РАЗДЕЛ III

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СОЦИОЛОГИЯ КАК ФАКТОР СОЦИАЛЬНОЙ СТРАТЕГИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ

3.1. Социальная направленность стратегии деятельности предприятий

Человек и человеческая деятельность в процессе своей эволюции создают социальную среду, превосходящую по своим позитивным контекстам среду экономическую, политическую и правовую. А это означает, что судьбы общественного развития находятся в собственных руках человека, а его разум, профессиональная и общественная деятельность являются определяющими не только в вопросах бытия личности, социальных групп, но будущего общественного развития. Как следствие, в деятельности современных предприятий необходимо переосмысление стратегических принципов их функционирования. Чем это обусловлено?

До недавнего времени как зарубежная, так и отечественная экономическая теория рассматривала предприятие как систему для преобразования ресурсов в продукцию определенного объема, структуры, качества и цены в соответствии с общественным спросом. В контексте переосмысления роли предприятия в обществе происходит осознание институциональной роли предприятия как субъекта концентрации и воспроизводства ресурсов, формирования будущих потребностей и тенденций. Меняется и диверсифицируется понятие эффективности предприятия: встает необходимость рассматривать наряду с технологической и экономической эффективностью его институциональную эффективность как степень реализации институциональной роли предприятия в обществе, что предполагает в каждом конкретном случае стратегического развития предприятий рассматривать и социальную эффективность. Институт предприятия, однако, не исследован до конца, отличается существенной национальной спецификой и тесно связан с другими социально-экономическими институтами – системой налогообложения, социального управления территориальным развитием и др.

Трудности обобщения этих направлений эффективности развития предприятий обусловлены многочисленными проблемами.

Так, к проблемам прошлого (устаревшие технологии и слабый спрос на инновации, изношенность оборудования, низкая трудовая и производственная дисциплина и др.) добавились новые: снижение качества, комплексности и целенаправленности управления; погоня за краткосрочными целями в ущерб продолжению развития и, как следствие торможение воспроизводственных процессов; рост социальных напряжений

между наемными работниками и собственниками; потеря квалификации кадров; деконсолидация трудовых коллективов и пр. Но это лишь практическая сторона вопроса.

Ситуацию усугубили серьезные трудности в теоретико-методологической базе преобразований. Не вполне применимыми к российской реальности оказались известные в мировой экономической науке варианты теории развития предприятий. В экономике спада, неплатежей, бартера, почти тотального нарушения даже самых слабых контрактных обязательств как внутри предприятий, так и в отношениях между ними, как выяснилось, ни неоклассические, ни институционалистские, ни эволюционные, ни агентские концепции развития предприятий не имеют достаточных оснований для описания и объяснения происходящих процессов. В различных отраслях народного хозяйства объемы производства продукции производственно-технического назначения снизились на 30-90%. В Санкт-Петербурге к началу XXI века продолжали свою деятельность только 14% предприятий промышленности. В условиях 70%-го уровня бартерного обмена, отсутствия адекватного ценного учета обмениваемых товаров повисают в воздухе предположения о максимизации прибыли или выручки от реализации и т.п. стоимостных показателей как целевой установке, лежащей в основе механизма принятия управленческих решений на предприятии. Концепция предприятия как «совокупности контрактов», на которой базируются как институциональная, так и агентская теории развития предприятий также не адекватна российской действительности с широко распространившейся практикой невыплаты зарплат, перевода на неполный рабочий день по инициативе администрации, неплатежей и других явлений подобного типа, превращающих заключение как контрактов, так и устных договоренностей, по существу, в необязательные сделки.

Классическая микроэкономика оперирует предприятиями как простейшими микроорганизмами, чье поведение определяется примитивной реакцией на внешние раздражители (преимущественно ценовые сигналы) [1]. Между тем каждое предприятие - это целый мир, заслуживающий детального и многоуровневого изучения. Поэтому и поведение предприятия не носит исключительно реактивного характера, а сами реакции обусловлены не только, а, может быть, и не столько внешними «раздражителями», сколько внутренним состоянием и эволюцией предприятия. Соответственно, и рекомендации по формированию и осуществлению экономической политики, построенные на неоклассической базе, не должны приниматься без тщательной сверки всей цепочки аргументации с реалиями российской жизни, например, ростом безработицы, снижением трудового потенциала работников, социальной криминологии общественной жизни.

Вполне объективна оценка ведущих ученых-экономистов, по которой «Вопрос о роли предприятия в современной отечественной экономике, о направленности и характере взаимосвязей между макроэкономическим и микроэкономическим уровнями, о внутренних механизмах принятия решений на предприятиях остается открытым» [2]. «Очередной подъем научно-технического развития начинается в условиях относительно стабильной социальной ситуации» [3, с. 253]. Однако эта стабильность может быть достигнута лишь при условии учета в программах деятельности предприятий социальной эффективности осуществляемых технических, производственных и экономических мер. От решения этого вопроса зависит определение управляемых факторов, влияющих на деятельность предприятий и выработка рекомендаций по реструктуризации предприятий, оздоровлению внутренней структуры и механизмов управления. Привлечение необходимой для решения данного вопроса достаточно объемной и достоверной информации как теоретического, так и эмпирического характера вызывает определенные трудности. Обусловлено это положение так называемой «коммерческой тайной» деятельности предприятий, отсутствием специалистов необходимой квалификации и опыта работы. Уже с начала 90-х годов практически все социологические службы на предприятиях были сокращены. Ошибочна была не оценка места и значимости предприятия, а трактовка его поведения как некой инвариантной схемы, лишь задавленной и искаженной административно-командной системой. В действительности в периоды социально-экономических трансформаций в деятельности предприятий проявляются одновременно три типа черт, элементов поведения: во-первых, черты, сформированные собственным прошлым (дореформенным) опытом, во-вторых, «генетические», то есть запрограммированные заранее особенности восприятия сигналов внешней среды и реагирования на них, в-третьих, новые, усваиваемые по ходу дела, строящиеся на почерпнутых из литературы и обмена профессиональной информацией представлениях о правилах экономического поведения в рыночной экономике.

Результатом деятельности предприятий являются не только материальные блага, но и сущностные черты социального устройства предприятий. Предприятия формируют особенности поведения, которое, в свою очередь, определяет базовые ценности, приоритеты, социальное самочувствие отдельных работников и групп. Это не удивительно, если учесть, что предприятия являются, в сущности, единственными среди экономических образований институтами, самовоспроизводство которых, как и общества в целом, заложено в концепцию их существования, а симбиоз государства и предприятий - единственным способом успешного взаимного существования экономического и социального. В контексте социального приобретают

важное значение отношения между управляющей и управляемой подсистемами предприятия, между собственниками, представителями исполнительной дирекции и наемными работниками.

После разрушения административно-командной системы централизованного управления руководители предприятий оказались предоставленными самим себе. В этих условиях в их действиях как представителей юридических лиц возобладали эгоистические мотивы, характерные для физических лиц. Согласно данным обследования, проведенного в 1996 г. Институтом стратегического анализа и развития предпринимательства, из трех вариантов целей руководителей («стабильное функционирование предприятия», «развитие предприятия», «развитие трудового коллектива») первую цель признают 46,2% и директоров, вторую - 49,4%, в то время как третью - лишь 2,8%. (Соответственно этому взгляду на трудовой фактор как нечто незначимое минимальную оценку получают и проблемы мотивации работников предприятия (стоит напомнить, что именно снижение трудовой мотивации называлось в качестве основного недостатка до-реформенной экономической системы). Только 1,6% руководителей считают значимой проблему незаинтересованности работников в хорошей работе. При этом проблема нехватки денежных оборотных средств была отмечена как наиболее значимая 22,7% респондентов, проблемы сбытового характера — 13,4% [2, с.403].

По данным Р.В.Рывкиной положение усугубляется и тем, что работники предприятий имеют устойчивую позицию в отношении руководящего звена предприятий:

- засилье бюрократии, чрезмерная централизация, плохая система хозяйствования, неверная социально-экономическая политика, несоответствие слов и реальных дел, самоуспокоенность, нежелание замечать кризисные явления — 37,0%;

- низкие социальные качества руководителей: нет хозяев, коррупция, некомпетентность, каждый руководитель решает личные проблемы, безразличие к судьбе Родины и народа, отсутствие культуры, дисциплины, желания и умения работать — 17,0% и т.п. [4, с.277].

В этом контексте мы отмечаем недоверие персонала предприятий к руководителям (72,0%), и завышенные самооценки руководителей предприятий своей профессиональной компетенцией (93,0%). Сами же руководители предприятий считают, что персонал выполняет только 15,5 — 20,0% принимаемых решений [5, с.118].

В западной литературе есть два альтернативных подхода к взаимоотношению работника и предприятия. Первый - «философия контракта», второй — «философия судьбы». Согласно первому подходу, единственное, что связывает работника и предприятие — это контракт. То, что находится за

его пределами, несущественно и не подлежит выполнению. Согласно второму подходу, работника и предприятие связывает не столько контракт, сколько общая судьба. Будущее предприятия зависит от действий сотрудника, а будущее сотрудника - от процветания предприятия. Сам контракт играет подчиненную роль, устанавливая лишь факт приема на работу. Примерами первого подхода обычно считаются американские предприятия с их четкими инструкциями для персонала и ограниченными взаимоотношениями с коллективом и руководством. Пример второго подхода - японские предприятия, где неопределенность инструкций персоналу с лихвой компенсируется горизонтальным взаимопониманием (порой бессловесным), моральной ответственностью, чувством коллектива.

Ни одна из этих форм социальных отношений на предприятии не свойственна типовому отечественному предприятию. Принадлежность к коллективу не рассматривается как «судьба», то есть долговременное и непреодолимое обстоятельство, а контракт не рассматривается (обеими его сторонами - и работодателем, и работником) как обязательное руководство к действию. Для взаимоотношений между работником и предприятием в российских условиях наиболее характерной является своеобразная «философия гостя». Суть ее состоит в следующих особенностях взаимоотношений в треугольнике «работник — коллектив — директор»:

- принадлежность к данному коллективу является (в отличие от первой модели) важным для данного периода, но временным (в отличие от второй модели) фактором;
- членство работника в коллективе не накладывает безусловных: обязательств на работника, но со стороны коллектива должно быть проявлено уважительное отношение; руководитель поначалу пользуется уважением со стороны работника ввиду статутного распределения ролей, однако очень быстро это распределение стирается, и статус перестает действовать;
- в свою очередь, руководитель не считает работников незаменимыми и допускает поступки, противоречащие трудовому договору (контракту). Однако по отношению к коллективу в целом директор считает неудобным без крайней нужды предпринимать действия, явно направленные против коллектива;
- в управленческих решениях руководителя отсутствует контроллинг, обратная связь с персоналом, преобладают административные рычаги воздействия на персонал и т.п.

Поиск концепции и механизма взаимоотношений работника и предприятия, в наибольшей степени отвечающей особенностям отечественного менталитета, национальным традициям и стоящим перед российским обществом актуальным задачам, должен быть, по-нашему мнению, продолжен в направлении экономических решений, имеющих социальную состав-

ляющую, что усиливает не только взаимную консолидацию руководителей и персонала предприятий, но и повышает экономическую ответственность за результаты производственной деятельности.

Рассматривая один из аспектов взаимоотношений руководителя и наемных работников - увольнение с работы, В.М. Полтерович отмечает, что увольнение работников, являющихся владельцами акций предприятия, должно быть невыгодно директору. В этом случае принадлежащие работникам акции перейдут в руки соперничающих с дирекцией сторонних группировок, и власть директора уменьшится. Работники по аналогичным причинам опасаются ухода с предприятия директора: его пакет акций станет добычей стратегического инвестора, который может начать сокращение избыточного числа занятых на предприятии [6]. Эта картина отвечает имеющимся фактическим данным об острой борьбе за акции крупных промышленных предприятия, мечущих приносить доходы их владельцам и о сохранении избыточной занятости на многих предприятиях. Приобретение работником акций своего предприятия способствует укреплению связи между предприятием и работником, пониманию необходимости достижения экономической и социальной эффективности. Становится возможным говорить в контексте соединения экономического и социального об эффективном собственнике предприятий, т.е. собственнике, заинтересованном в долгосрочном развитии предприятий.

В социальном контексте важно понять обладают ли отечественные предприятия с их устаревшим оборудованием, неэффективными технологиями, экологической дефектностью и стремительно люмпенизирующимся коллективом потенциалом возрождения, или же лучше начать с «чистого листа»?

В настоящее время преобладающими являются две точки зрения на промышленный потенциал России. Согласно первой из них, которую можно назвать «ликвидаторской», промышленность России неконкурентоспособна и не может не стать таковой без полной перестройки, фактически, строительства новой промышленности. Сторонники этого подхода говорят либо о массовом организованном выводе предприятий из эксплуатации, либо о стихийном закрытии предприятий, во всяком случае, подошедших к черте банкротства [7, с.106]. В обоих случаях - «никакой поддержки нерентабельным предприятиям», а рентабельные выплывут сами. Вторая полярная точка зрения рассматривает существующие промышленные структуры как «становой хребет» экономики страны и ориентируется на «государственное управление в чрезвычайных ситуациях», к числу которых можно отнести положение в промышленности [8].

Вполне возможна и другая точка зрения, суть которой сводится к тому, что экономические решения должны быть направлены на формирование и реализацию не только промышленной политики, но и политики

социальной как наиболее полно отвечающих задачам развития промышленных предприятий, их социально-экономического потенциала.

Уточним самое понятие потенциала предприятия как институционально-экономической системы. Это — некий комплекс, включающий:

- потенциал спроса на профильную продукцию предприятия;
- инвестиционный потенциал предприятия как характеристика спроса на акции и другие ценные бумаги предприятия и его привлекательность в качестве объекта прямых инвестиций;
- социальный потенциал предприятия как характеристика привлекательности предприятия в качестве объекта приложения труда.

Соответственно эффективность работы предприятия понимается как степень достижения показателей устойчивого развития и гармоничности взаимодействия с внешней социально-экономической и природной средой, а также повышением уровня и качества жизни персонала предприятий.

Обращение внимания к потенциалу предприятий как к системообразующему признаку экономической и социальной эффективности их деятельности важно в связи с тем, что на большинстве обследованных предприятий отсутствуют:

- самоидентификация предприятия как целостной обособленной системы формирования новых целевых установок и интересов предприятия и работников;
- позиционирование предприятия в рыночной среде;
- изменение стратегического типа предприятия, определяемого такими базисными характеристиками, как степень диверсификации номенклатуры продукции, потребителей и поставщиков, доля предприятия на региональном и отраслевом рынках, соотношение между внутренними и внешними стимулами обновления продукции и технологии, место, занимаемое предприятием в конкурентной группе, и т.п.;
- изменение состава коллектива предприятия, разрыв существовавших ранее функциональных и иных связей между членами коллектива и формирование новых;
- изменение форм и методов управления предприятием в направлении решения социальных вопросов.

Этому способствует экономическая и ресурсная нестабильность внешней среды: мешает работать на перспективу (19,1%), затрудняет контакты с персоналом предприятий (18,8%), вызывает напряженность в отношениях с органами власти (9,4%), вызывает чувство профессиональной неуверенности (16,7%), приводит к нервным стрессам (30,1%), создает предпосылки для увольнения с работы.

Для стабильной работы предприятий по мнению руководителей необходимо правовое обеспечение деятельности (44,5%), целевая инвестицион-

ная политика (41,4%), новая стратегия развития предпринимательства (38,2%), структурная перестройка экономики (36,8%), усиление делового партнерства (33,4%), четкая приватизационная политика (32,0%), ресурсное обеспечение хозяйственной деятельности (31,0%), кадровое обеспечение (27,5%), стабильность финансово-кредитной системы (25,5%), доступность в понимании налоговой системы (25,0%).

Мешает рациональной деятельности предприятий нестабильная экономическая и политическая обстановка (62,0%), криминальная обстановка (41,5%), взяточничество чиновников (25,0%), невнимание федеральных и местных органов управления к нуждам предприятий (30,5%), протекционизм со стороны федеральных и местных органов управления (29,5%), вмешательство «теневиков» в материально-техническое обеспечение и сбыт произведенной продукции (28,8%).

Руководители предприятий следующим образом оценивают свои профессиональные качества, способствующие рационализации функционирования предприятий:

- организованность — 80,5%;
- дисциплинированность — 93,0%;
- высокая квалификация - 85,5%;
- ответственность -- 90,4%;
- умение разбираться в людях - 70,5%;
- знание психологии поведения людей - 64,5%;
- расчетливость - 70,0%;
- умение предвидеть ситуацию - 68,5%;
- вежливость — 88,5%;
- уступчивость — 62,0%;
- твердость в отстаивании своих позиций - 75,5%,
- владение экономическими знаниями и опытом экономической работы — 63,5%.

По самооценкам руководителей им не хватает знаний в вопросах кредитования

(60,5%), ценообразования (58,0%), финансов и банковского дела (84,0%), компьютерной техники (90,5%).

Перспективы деятельности предприятий руководители видят в:

- восполнении оборотных средств (12,0%);
- закупке современного технологического оборудования (15,0%);
- расширении сферы деятельности (22,0%);
- повышении качества производимой продукции (17,0%);
- оказании помощи малоимущим и социально неблагополучным слоям населения (2,0%);
- развитии социальной сферы (10,0%);

- увеличении доходов персонала предприятия (4,0%);
- увеличении личных доходов (8,0%).

Объективизация рассмотрения эффективной деятельности предприятий в контексте экономического и социального обуславливает необходимость формирования стратегических целей социального и экономического развития предприятий, столь характерных для начала 70-х годов прошлого века. Однако, в условиях складывающихся к настоящему времени рыночных отношений социально-экономическое развитие приобретает качественно новое содержание, тем более, что каждое из предприятий находится на разных стадиях и этапах своего стратегического становления.

Как показывает практика, рыночная экономика — отнюдь не неизменная система экономических отношений. В настоящее время на ход развития передовых стран рыночной экономики доминирующее влияние оказывают социальные факторы. Их воздействие распространяется на различные сферы экономики, приводит к изменению структуры общественных потребностей, видов экономической деятельности, ценностей, которые ею создаются. Это позволяет говорить «о «социализации» современной экономики, трансформации рыночной экономики в социально-ориентированную рыночную экономику» [9, с.6].

«Социальная экономика» является изучением наиболее развитой формы рыночной экономики, в которой рыночная свобода хозяйствования сочетается с принципом социального выравнивания, социальным прогрессом. Цель формирования социальной рыночной экономики сводится к тому, чтобы на основе конкурентного хозяйства соединить свободу и инициативу с социальным прогрессом, обеспеченным рыночными методами хозяйствования.

Основной проблемой социальной рыночной экономики является исследование противоречия между внутренними законами рынка с его экономической свободой и необходимостью ее ограничения в социальных целях. Теория социальной рыночной экономики изучает формы проявления данного противоречия, определяет возможности их разрешения и, что наиболее важно, выявляет пределы этих возможностей.

Существенным ограничением в соединении экономического и социального в стратегическом развитии предприятий является то, что в отличие от ряда восточноевропейских постсоциалистических стран Россия была наименее, подготовлена к такой трансформации.

Так, к 1990 году в структуре народнохозяйственного управления государственная и муниципальная собственность составляла 82,6%, собственность общественных организаций — 0,8%, частная собственность — 8,9%; собственность, смешанная без участия иностранного капитала — 4,0% собственность, смешанная с участием иностранного капитала —

0,1% [10, с.112]. Но это лишь один из структурных аспектов ограничения в стратегическом развитии предприятий. Важно установить и содержательный аспект.

Немецкий ученый Х. Ламперт, определяя сущность социальной рыночной экономики, подчеркивает, что эта модель экономики представляет синтез гарантированной государством свободы, экономической свободы и идеалов социального государства, связанных с социальной защищенностью и социальной справедливостью.

Термин «социальная экономика» означает, что:

- рыночная экономика ориентирована на решение как экономических, так и социальных целей;
- рыночная экономика ограничивается там, где она неэффективна и может привести к социально нежелательным результатам.

Социальная рыночная экономика функционирует на основе экономического и социального порядков. Экономический порядок - это правила, регулирующие организационное строение экономики, происходящие в ней процессы, а также совокупность институтов, ответственных за управление ею и придание экономике определенной организационной формы. Экономический порядок включает:

- порядок, регулирующий право собственности;
- конкурентный порядок; финансовый порядок;
- налоговый порядок;
- порядок, регулирующий внешнеэкономическую деятельность.

Социальный порядок - это совокупность институтов и норм, определяющих социальное положение граждан и отдельных групп населения, а также социальные отношения между членами не только общества, но и конкретного предприятия. Социальный порядок охватывает:

- порядок в сфере труда;
- порядок в системе социальной защиты населения;
- имущественный порядок;
- жилищный порядок;
- экологический порядок и т.д.

Отметим, что разработка стратегии деятельности предприятий, видимо, должна учитывать и человеческие потребности персонала. Потребность — это необходимость в чем-либо, объективно насущном для поддержания жизнедеятельности и развития организма, человеческой личности, социальной группы, персонала предприятия, общества в целом. Известно, что потребности делятся на многие виды: биологические, социальные, экономические и др. Потребности динамичны, изменчивы. На основе удовлетворенных потребностей возникают новые, более высокие потребности.

Большую роль в развитии общества играют экономические потребности, определяющие социальную жизнь работников предприятий.

Экономические потребности — часть потребностей общества, необходимых для сохранения жизнедеятельности и развития субъектов экономики.

Удовлетворение экономических потребностей - основная цель любой экономики. Эта задача решается посредством потребления конкретных продуктов, создаваемых производством. Таким образом, существует тесная взаимосвязь между потребностями и производством. С одной стороны, потребность - это двигатель производства, стимул для его совершенствования; с другой - производство, создавая конкретные продукты, стимулирует потребности в них.

Потребности имеют свойство с течением времени усложняться и дифференцироваться. И, что самое главное, имеют тенденцию к возрастанию.

Их рост происходит в результате развития производства, проявления новых технологий и т.д. все это позволило экономической науке сделать вывод, что в экономике действует закон возвышения потребностей. Этот закон действует как в абсолютном, так и в относительном исчислении (в расчете на душу населения). Можно сказать, что экономические потребности безграничны, они не имеют верхнего предела. Экономические потребности людей многогранны. Условно их можно разделить на следующие виды:

- предметы первой необходимости (пища, одежда, обустройство жилья);
- предметы роскоши (продукты, без которых в принципе можно обойтись).

Такое деление экономических потребностей носит субъективный характер. То, что является предметом роскоши для одних, представляет предмет первой необходимости для других. По мере развития производства, роста доходов населения продукты из второй группы переходят в первую (например, автомобиль в большинстве развитых стран представляет не предмет роскоши, а удобное, современное средство передвижения).

Существенное значение для анализа структуры экономических потребностей имеет их деление на материальные и духовные. Первые реализуются посредством приобретения продуктов питания, одежды, оборудования и т.п. Вторые связаны с покупкой книг, картин, посещением театров, туристическими поездками и т.д. По мере экономического развития страны ее население все больше средств расходует на удовлетворение духовных потребностей.

Структура экономических потребностей непосредственно зависит от уровня доходов как населения в целом, так и его отдельных групп. Эту зависимость выявил еще в XIX в. прусский статистик Эрнест Энгельс. Он до-

казал, что с ростом абсолютного размера дохода его доля, направляемая на приобретение продуктов первой необходимости, падает. В то же время доля расходов на покупку других продуктов увеличивается. Например, по мере роста дохода уменьшается доля средств, идущих на приобретение продовольственных товаров, и возрастает доля средств, связанных с приобретением услуг, бытовой техники, культурных ценностей и др.

Разработка и реализация стратегии социального и экономического развития на микро- и макроуровне требуют знания рациональных норм потребления основных видов продуктов питания, услуг и др. Но этот вопрос, как бы, за пределами наших теоретических обобщений [11]. Однако, по нашему мнению, необходимо определить структуру социальных услуг, потребность в которых по экспертным оценкам испытывают более 65,0% респондентов. В составе этих услуг:

- коммуникационные;
- распределительные;
- деловые;
- общественные;
- социальные.

К коммуникационным услугам относятся услуги транспорта, связи. Они способствуют передвижению грузов, людей в пространстве, а также передаче и приему информации.

Распределительные услуги (торговля, материально-техническое снабжение и сбыт, складское хозяйство) связаны с обслуживанием процесса реализации материальных благ. Значительный объем товарооборота, быстро меняющаяся структура спроса осложняют процесс реализации. В этих условиях хорошо налаженная сеть распределительных услуг является главным связующим звеном между сферой производства и потребления, оказывает большое влияние на расширение границ рынка, снижение издержек обращения.

Деловые услуги включают финансовые услуги, услуги страхования, услуги по операциям с недвижимостью, услуги маркетинга, лизинга, инжиниринга, аудита, консалтинга и др. Деловые услуги нацелены на создание необходимых предпосылок для ведения производственной, коммерческой и иных видов экономической деятельности в условиях рыночной экономики. Они способствуют ускорению процесса экономического оборота в целом, более рациональному использованию ресурсов, формированию и развитию рыночных структур. Кроме того, они удовлетворяют также ряд интересов населения (услуги страховых компаний, юристов, банков и др.). Но основное функциональное назначение деловых услуг — это обслуживание агентов производства и обращения.

Общественные услуги — услуги органов государственной власти — обеспечивают стабильное и последовательное развитие общества. По мере совершенствования рыночных отношений значение общественных услуг не уменьшается. Растет необходимость в более широком использовании органов государственной власти для ослабления социальных конфликтов в обществе, создания экономических условий, которые способствовали бы формированию и внедрению новых технологий, смягчению? негативных последствий современного тина экономического роста.

К социальным услугам относятся услуги образования, здравоохранения, искусства и культуры, социального обеспечения. Социальные услуги направлены на повышение качества жизни населения, укрепления его здоровья, образовательного, научного, духовного потенциала общества, реализацию свободного времени, прав граждан. В настоящее время в странах с социально-ориентированной рыночной экономикой данная группа услуг развивается ускоренными темпами.

Учитывая изложенное, можно сформулировать стратегические цели социального и экономического развития предприятий в рыночной экономике: максимально высокий уровень и качество жизни персонала, обеспечиваемый в результате адекватной экономической оценки деятельности работников; социальная обеспеченность жизнедеятельности и жизнеспособности работников в результате формирования программных блоков в стратегии научно-технического и производственно-экономического развития предприятий; рациональное социальное самочувствие работников, связываемое с удовлетворением потребностей и ожиданий в процессе производственной деятельности; создание социально-психологического климата на предприятии и т.д.

Достижение этих целей возможно, когда на предприятии сложились:

- эффективная система отношений собственности, обеспечивающая взаимоотношения между государственной и частной собственностью;
- денежный и валютный порядок;
- конкурентный порядок;
- финансовый порядок;
- налоговый порядок;
- порядок внешнеэкономической деятельности;
- порядок в сфере труда и социальных отношений.

Необходимо учитывать и внешние факторы в деятельности предприятий, к которым следует отнести:

- обеспечение экономической свободы;
- наличие многообразия форм собственности;
- развитие конкурентной среды;

- формирование механизма свободного ценообразования;
 - создание рыночной инфраструктуры;
 - государственное регулирование экономики;
 - формирование открытой модели экономики при соблюдении национальных
- интересов страны;
 - эффективная система социальной защиты населения;
 - наличие социальной инфраструктуры;
 - весьма значимая роль государства в обеспечении социальной ориентации стратегии деятельности предприятий.

Основная цель деятельности государства в социальной рыночной экономике состоит в поддержании социально-экономической стабильности, в обеспечении максимально высокого уровня благосостояния, социального прогресса, в сохранении общественных ценностей, окружающей природной среды на основе экономической свободы, конкуренции, частной инициативы. В социальной рыночной экономике такие макроэкономические цели, которые в смешанной экономике традиционно возлагаются на государство (стабилизация цен, равновесие экономики и др.), дополняются социальными целями.

Литература

1. Фишер С., Дорнбуш Р., Шмаяензи Р. Экономика. Пер. с англ. - М. Дело Лтд, 1993.; Экономические механизмы / А.Кульман: Пер. с фр. - М.: Прогресс, 1993.; Сакс Дж, Рыночная экономика и Россия Пер. с англ./ВВСМРМ. - М.; Экономика, 1994.; Мескон М.Х., Альберт М, Хедоури Ф. Основы менеджмента. - М. Дело, 1992 и т.д.
2. Современные проблемы России. Путь в XXI век. - М.; Экономика, 1999.
3. Гуманистические ориентиры России. - М.: ИЭРАН, 2002, с. 253
4. Рывкина Р.В. Драма перемен: Экономическая социология переходной России. ~ М.: Дело, 2001, с. 277.
5. Управление персоналом / Под ред. В.К.Потемкина. - СПб.: РАЕН, 2002, с. 118.
6. Polterovich V.M. Employment and wage decisions in the insider-owned firm: a model. Prepared for the Conference "Transforming Government and Economies in Transition". New Economic School, September 18-19, 1997
7. Бочкарев А.С., Горшков В.В. Банкротство и лжебанкротство. - СПб.: Политехника, 2000. - 106 с.
8. Предпринимательство: экономика, управление, государственное регулирование. - СПб.: С.-З. АГС, 1996. - 200 с.

9. Юрьева Т.В. Социальная экономика. М.: Дрофа. 2004, с. 6.
10. Российский статистический ежегодник: Статистический сборник / Госкомстат России. - М.: 2000. С. 112
11. См. подробнее: Потемкин В.К. Социальная инфраструктура регионов: нормативный подход к преобразованию. - СПб.: ИСЭП РАН, 1996. - 140 с.

3.2. Социальные ресурсы стратегии развития промышленных предприятий³

В деятельности современных предприятий все чаще обращается внимание на процессы взаимодействия различных профессионально-квалификационных и статусных групп работников, их способностей и установок на повышение профессиональной квалификации, приобретение новых знаний и опыта работы, информационной доступности о своевременности и качестве принимаемых управленческих решений. Ф.Гуиар и Дж.Келли обращали внимание на то, что процесс изменений в деятельности предприятий должен касаться не только стадий их жизненного цикла, конкурентоспособности, сферы технико-технологических преобразований, но и быть предметным по отношению к рефреймингу, реструктуризации, оживлению и обновлению [1, с.18-19]. Известно, что рефрейминг достаточно часто применяется в концепции нейролингвистического программирования и в контексте нашего исследования представляет собой иную точку зрения стратегии и тактики работы предприятия, иного подхода к принятию и реализации управленческих решений в условиях появления как внутренних, так и внешних факторов функционирования предприятий. Процессы реструктуризации охватывают не только традиционно исследуемые элементы производственной деятельности предприятий, такие как рабочая сила, средства и предметы труда, но и социально-профессиональные интересы работников, их ценностные ориентации и предпочтения, изменения в организационной культуре предприятий и поведении отдельных работников и профессиональных групп.

Принимая во внимание, что предприятия необходимо рассматривать единовременно как объект и как субъект производственной деятельности, а также они имеют свой жизненный цикл, обусловленный различными обстоятельствами функционирования, переход из одной стадии в другую всегда предполагает оживление, то есть переоценку ориентиров, ценностей, социокультурного взаимодействия персонала, профессиональных и меж-

³ Раздел подготовлен при участии Михайлова С.Г. и Мурашова С.Б.

профессиональных коммуникаций. Оживление, в свою очередь, приводит к обновлению личностных и коллективных позиций и процессов включенности работников в повышение эффективности и качества работы, что может выражаться в повышении профессиональных компетенций и квалификации работников, духовности и нравственности, культуре взаимоотношений и социально-психологическом климате коллектива.

Данные показатели деятельности предприятий являются частью неиспользуемых резервов, но которые, во многом, определяют философию производственной деятельности, способствуют формированию производственного профиля и места в конкурентной среде, определяют преобладающий стиль и культуру принятия управленческих решений и т.п. [2].

Отметим, что С.Г.Рубинштейн, исследуя проблему деятельности и предприятий, предположил, что это процесс, посредством которого реализуется то или иное отношение человека к окружающему миру, другим людям, к задачам, которые ставит перед ним жизнь [3, с.256-257].

Отсутствие внимания к подобного рода ресурсам в деятельности предприятий приводит, как правило, к увеличению просчетов в принятии управленческих решений, усталости персонала, профессиональному выгоранию, утрате таких качеств работников как лояльность и приверженность предприятию. С другой стороны, использование данных ресурсов способствует созданию ситуации когда:

- научно-технические, технико-технологические, экономические элементы стратегии развития предприятий дополняются социальной информацией, характеризующей человеческий капитал и возможные механизмы его вовлечения в процессы преобразования деятельности всего производственно-экономического комплекса;

- программа действий как необходимое условие реализации стратегии развития предприятий связывается непосредственно с конкретными действиями индивидов, профессионально-квалификационных и статусных групп работников, что позволяет осуществлять как контроллинг программных действий, так и оценку их эффективности по количественным и качественным показателям;

- в процессе производственно-экономической деятельности вырабатываются нравственно-этические, мотивационные и духовные регуляторы социального взаимодействия работников;

- посредством профессиональных и межпрофессиональных коммуникаций восполняется дефицит компетенций, умений и навыков работников;

- вовлечение социальных ресурсов в производственно-экономическую деятельность предприятий способствует формированию единой организационной культуры и преодолению ограниченности ранее сложившихся субкультур;

– формируемый стереотип поведения в системе организационной культуры предприятия обеспечивает интеграцию всех видов деятельности и снижает проявления разного рода рисков;

– процесс взаимодействия работников при разработке и принятии управленческих решений является не только показателем влияния социальных ресурсов на их эффективность и качество, но и созданием условий непротиворечивого социально-психологического климата [4; 5; 6].

Ресурсная составляющая стратегии развития предприятий способствует также предметно-деятельностной и инновационной направленности управленческих и организационных функций, включая: функциональную, отражающую как сложившуюся структуру разделения и кооперации труда, так и прогнозируемую соответствующую потенциальным возможностям коллектива; профессионально-квалификационную, которая обеспечивает рациональное распределение всех имеющихся ресурсов за структурными подразделениями; социально-демографическую, характеризующую половозрастную структуру коллектива, его социальное здоровье, а также возможности использования работников в условиях перехода к более сложному и интенсивному труду; социально-политическую, отражающую степень и соответствие миссии, целям и задачам развития предприятий профессиональной и социальной активности работников; социально-психологическую, определяющую структуру ценностей, профессиональных ориентаций, межличностных и межгрупповых отношений и внутрипроизводственного поведения в различных ситуациях деятельности предприятий.

Внимание к ресурсной составляющей стратегии деятельности предприятий усиливает приверженность и лояльность работников к предприятию, что выражается в стремлении оставаться членом социальной и производственной организации, в вере в ценности и цели организации и согласии с ними, готовности прилагать значительные усилия во благо организации [7].

Исследование, проведенное нами на 19 предприятиях Санкт-Петербургского промышленного комплекса и опроса более 2000 респондентов, в том числе по годам: 2008 – 714; 2012 – 640; 2018 – 646, показало устойчивые показатели доверия в деятельности предприятий (см. Табл.1):

Приведенные эмпирические данные, во многом, подчеркивают социально-профессиональный раскол в деятельности предприятий, обусловленный различиями в социальных ожиданиях и реализации в производственной деятельности личностных и групповых ценностей, моральных и духовно-нравственных позиций, условиях взаимопонимания роли в стратегии развития предприятий, распределении работ и поощрении за результаты работы.

Оценка уровня доверия по профессионально-квалификационным
и статусным группам работников

№ п/п	Уровень доверия по профессионально- квалификационным и статусным группам работников	Годы проведения исследований		
		2008	2012	2018
		Уровень доверия, %		
1	Доверие руководителей предприятия своим за- местителям	27.0	26.5	28.0
2	Доверие заместителей руководителя предприя- тия его руководителю	17.0	19.5	22.0
3	Доверие заместителей руководителя предприя- тия руководителям структурных подразде- лений	9.0	10.5	11.0
4	Доверие руководителей структурных подразде- лений заместителям руководи- теля предприятия	7.0	8.0	8.5
5	Доверие руководителей структурных подразде- лений своим работникам	54.0	48.0	50.0
6	Доверие работников структурных подразде- лений:			
	- руководителю струк- турного подразделения	52.0	52.0	55.0
	- заместителю руково- дителя предприятия	12.0	11.0	10.0
	- руководителю пред- приятия	5.0	5.5	7.0

Рыночный тип хозяйствования предполагает гибкость в использо-
вании профессиональной квалификации, навыков и опыта каждого ра-
ботника; формирование цивилизованных социально-трудовых отноше-

ний между работодателями и наемными работниками; развитие инициативы и предприимчивости, вовлечение работников в принятие и реализацию управленческих решений; но на практике этот ресурс используется явно не достаточно [8, с.11]. Свидетельством этому являются различия в поведении профессионально-квалификационных и статусных групп работников. Среди руководящего состава предприятий поведение носит явно властный характер и в меньшей мере функционально-ролевой; в деятельности инженерно-технических работников – деятельный и инновационный; в деятельности рабочих основного и вспомогательного производства адаптивный и деятельный, что свидетельствует о разбалансированности поведенческих установок и, как следствие, о различиях интересов работников.

На протяжении всего десятилетнего цикла исследования нами отмечались различная степень восприятия различными категориями работников управленческих решений как по направленности, ресурсной обеспеченности, механизмам реализации, составу оценочных показателей ответственности работников до их исполнения, а также материальное и моральное вознаграждение. Данное восприятие является по нашему мнению, оценочно-эмоциональной реакцией работников на жесткость управления, несправедливость при распределении и поощрении за выполненную работу, унижение чувства собственного достоинства, столь характерного для отдельных руководящих работников, которые игнорируют мнение подчиненных, не соотносят принимаемые решения с требованиями к профессиональным компетенциям, навыкам и опыту работы, физическому и социальному здоровью персонала.

Эмоциональные реакции работников на управленческие решения могут стать причиной снижения, либо повышения работоспособности любого человека, формирования его социально-психологического состояния, определяющего жизненный цикл работы на предприятии.

Можно полагать, что использование социальных ресурсов в стратегии развития современных российских предприятий должно стать приоритетным. Однако, необходимо иметь в виду, что в западных технологиях управления персоналом предприятий высказывается мнение о том, что необходимо переходить к нормативно-технологическому управлению, когда нет места эмоциональному восприятию управленческих решений; а приоритет отдается инструкциям, предписаниям, технологическим схемам [9, р.670]. Подобное мнение поддерживается и отечественными исследователями, которые отмечают, что стремления индивидов в достижении собственных профессиональных приоритетов, их склонности, чувства, мнения и т.п. должны быть подчинены единому целому, то есть предприятию, деятельность которого определяется высшим руководством [10, с.79].

По нашему мнению, коллектив предприятия нужно рассматривать как профессиональное единство, но единство не абсолютное, подчиненное какому-то управленческому центру, а скорее многообразное, единство множества профессионально-экономических элементов и соответствующих ресурсов: научно-технических, технико-технологических, организационных и социально-экономических. В этих условиях каждый отдельный работник преследует в процессе своей деятельности на предприятии свои личные цели, самоопределяет механизмы их достижения, выстраивает свое поведение в отношении своего профессионального окружения и руководства. Целедостижение работника перекликается с целедостижениями других работников, они взаимно дополняют друг друга и из этого формируется коллективный интерес, коллективные действия, коллективный результат.

Но если работать только по предписаниям и инструкциям, которые, как правило, имеют тенденцию к устареванию, можно наблюдать суженность профессиональных компетенций, сокращение как профессиональных, так и межпрофессиональных коммуникаций, замкнутость работников на личных проблемах и ослабление участия в инновационных проектах, предполагающих совместное участие различных профессиональных групп работников.

В современных условиях деятельности предприятий возникает объективная необходимость универсализации использования всех без исключения ресурсов, которыми располагает конкретное предприятие. Контекст универсализации ресурсов ранее был использован в работах С.Брюстера, но не получил своего развития [11].

Включенное наблюдение за деятельностью 19 современных промышленных предприятий позволило установить, что состав ресурсов зависит от представительства в структуре кадрового обеспечения различных профессионально-квалификационных и статусных групп работников, обладающих набором собственных поведенческих ориентиров и установок на результат; от событий, характеризующих развитие уровня профессионализации работников на всех уровнях и этапах жизненного цикла предприятий; от превалирующих потребностей работников и возможности их удовлетворения на предприятии; от системы политических, экономических и социальных преобразований в системе общественных отношений, включая социально-трудовые отношения.

Правоопределенность такого подхода к использованию социальных ресурсов в стратегии развития предприятий подчеркнута показателем адаптивности к нововведениям.

В частности, Х.П.Бенедикт отмечал, что такой ресурс как адаптивность проявляется в гибкости достижения цели и самоцели, взаимном доверии, стремлении к коллективным ценностям, в понимании и управлении

собственными чувствами и мотивами, в представлении собственного «Я» на месте других индивидов. [12, с.109]

Обращение внимания на ресурсную составляющую в стратегии развития предприятий обуславливает необходимость определения ее значения в повышении эффективности и качества работы всего коллектива и предполагает более существенную акцентацию на формировании и использовании всего спектра социальных ресурсов.

Необходимо отметить, что стратегия предприятий достаточно часто разрабатывается с привлечением специализированных научных организаций, либо средним звеном управления с учетом установочных показателей, характеризующих результативность производственной деятельности. Среди целей стратегии, как правило, не формулируются задачи эффективного использования социальных ресурсов. Пожалуй, исключением является стратегия Total Quality Control (TQC), в которой наряду с общехозяйственными элементами, взаимодействием с поставщиками и потребителями, управлением производственным циклом, разработкой новых видов продукции, внимание уделяется и взаимодействию различных профессионально-квалификационных групп работников. Фактически, в основе взаимодействия различных групп работников лежат скоординированные цели, обязательные для каждого функционального подразделения, организация кружков качества, контроллинг, процедуры непрерывного сбора и анализа информации о результатах работы предприятия.

В середине 90-х годов прошлого века, характеризуемого как переходный период к рыночным отношениям, в деятельности большинства предприятий преобладала стратегия, в основе которой прибыльная мотивация [13], которая совершенно не учитывала социальные ресурсы, а скорее всего игнорировала их, увеличивая при этом интенсивность труда и продолжительность рабочего времени. На этом этапе не учитывались работы целого ряда исследователей, которые в содержание стратегии ввели понимание не только целей и задач, содержание программы действий, но обозначили ресурсную составляющую, основанную на использовании человеческого фактора [14].

В Модели Гарвардской школы бизнеса [15] при формулировании стратегии деятельности предприятий определялись ценности высшего руководства (этические нормы) и социальная ответственность. В «Школе стратегий» наряду с традиционными направлениями работы выделялись и такие, которые характеризовали систему обучения персонала, отношение к власти, рост профессиональных навыков, культуру поведения [16]. По сути именно в этой работе были раскрыты усилия работников предприятий по достижению стратегических целей и задач, введено понятие управленческой психологии, определены индексы, характеризующие знания и

умения работников, их навыки и опыт, ценности, ожидания и принципы взаимодействия в структуре социально-трудовых отношений. Заметим, что Я.Чанг и Ф.Кампо-Флорес в качестве структурного направления стратегии деятельности предприятий выдвинули задачу повышения уровня и качества жизни работников [17]. Но при этом возникает вопрос о возможности включения в процесс выполнения этой задачи ресурсов, заложенных в деятельности различных категорий работников.

В процессе проведенного исследования нами установлено, что у 68.6% ИТР развиты свойства исполнительности и аккуратности; необходимость повышения квалификации и переподготовки отметили 77.0%; 70.7% - не только не участвуют в обсуждении проблемных вопросов, но и не следят за ходом событий на предприятии; 61.0% - отметили наличие физической усталости в процессе трудовой деятельности; 56.0% - подчеркнули несоответствие работы профессиональным возможностям; 53.0% - отметили отсутствие возможности проявления инициативы, творчества, самостоятельности при выполнении производственных функций; 70.0% - поставили под сомнение справедливость в оплате труда; 82.0% подчеркнули, что на предприятиях отсутствуют условия для нестандартных инновационных решений.

В среде рабочих, 55.0% озадачены своим материальным положением; 72.0% - имеют установку на повышение сложности своего труда; 27.4% - боятся проявлять инициативу (по принципу: инициатива - наказуема) из-за возможности потерять работу.

Из общего числа респондентов (N784) 57.0% считают необходимым изменить систему финансового управления; 60.5% - систему управления персоналом; 22.0% - систему организации производства; 18.5% - систему контроля выполнения работ; 85.0% - стиль и методы управления коллективом предприятий.

Учитывая изложенное, представляется актуальной работа по фиксации, оценке и управленческому сопровождению социально важных качеств работников, представляющих собой наиболее значимый ресурс стратегии развития предприятий.

Литература

1. Гуияр Ф., Келли Дж. (2000) Преобразование организации. Москва: Дело.
2. Kotler, P. (1980). Marketing Management: Analysis, Planning and Control (5th ed.). Englewood Cliffs, NV: Mc Craw.Hill.
3. Рубинштейн С.Г. (1957) Бытие и сознание. – Москва: АН СССР.
4. Потемкин В.К. Михайлов С.Г. (2015) Управление персоналом: социокультурные трансформации, социальный мониторинг. Санкт-Петербург: Издательство «Инфо-Да».

5. Потемкин В.К. (2018) Самоактуализация профессиональной деятельности работников предприятий. Санкт-Петербург: Издательство «Инфо-Да».
6. Потемкин В.К. (2019) Способности и роли личности в профессиональной деятельности. Санкт-Петербург: Издательство СПбГЭУ.
7. Porter, M. (1985). *Competitive Advantage: Creating and sustaining superior performance*. New York: The Free Press.
8. Ельмеев В.Я. (2004) Теория и практика социального развития. Санкт-Петербург: Издательство СПбГУ.
9. Griffin, R.W. (1988). Relationships Among Individual, Task Design and Leader Behaviour Variables. *Academy of Management Journal*, 23. 665-683
10. Гумплович Л. (1895) Социология и политика. Москва: Издательский дом М.А.Бонч-Бруевича.
11. Brewster, C. (1999). Strategic Human Resource Management: the value of different paradigms, in *Strategic Human Resource Management*. In: Festing M. (Ed.) *Management International Review*. Wiesbaden: Gabler Verlag.
12. Бенедикт Х.П. (2000) Метод восьми М: новая формула успеха в менеджменте. Штутгарт: Дойче Шпаркассе Ферлаг.
13. Градов А.П. (ред.). (1996) Стратегия и тактика антикризисного управления фирмой. Санкт-Петербург: Специальная литература.
14. Chandler, A.D. (1962). *Strategy and Structure: Chapters in the History of Industrial Enterprises*. Cambridge: M.I.T. Press.
15. Christensen, C.R., Andrews, K.R., & Bower, I.L. (1986). *Business Policy: Text and Cases*. Homewood, Ill: R.D. Irwin.
16. Минцберг Г., Куин Дж.Б., Гошал С. (2001) Стратегический процесс. Санкт-Петербург: Издательство Питер.
17. Chang, J., & Campo-Flores, F. (1980). *Business Policy and Strategy, Text and Cases*. Santa-Monica: Good year Publishing Company.

3.3. Экономическое развитие предприятий и социальные практики в управлении персоналом

Вступление России в эпоху экономических трансформаций обуславливает необходимость более детального изучения и использования в практической деятельности предприятий и организаций важнейших, хорошо зарекомендованных концепций и практик управления экономикой, форм и методов организации профессиональной деятельности персонала, активизации сложившихся и потенциальных компетенций различных профессионально-квалификационных и статусных групп работников. Замедление темпов экономического развития в середине 80-х годов и провозглашенная

в этот период Горбачевская «перестройка» обусловили необходимость развития инициативности, энтузиазма работников предприятий и организаций, повышения роли ответственности за результаты выполненных работ. Кроме того, предполагалось осуществить технико-организационные изменения структуре производственных комплексов, качественно улучшающих характер и условия труда работников предприятий. Вместе с тем, требовалось внести не просто изменения, а осуществить настоящий модернизационный прорыв в переходе к новому технологическому укладу.

В идеологическом контексте навязывалась сверху декларация построения социализма с человеческим лицом, но за счет изменения сознательности людей без заметных изменений в социально-бытовом комплексе, без внимания к проблеме жизнеспособности человека и его жизнеустройству.

В деятельности первичных трудовых комплексов предприятий все чаще отводилось внимание созданию системы совместного/коллективного труда, в основе которого формирование комплексных бригад, состоящих из рабочих, инженерно-технических работников, научных сотрудников, объединенных одной целью в решении производственно-экономических проблем. Однако, провозглашение цели - выполнение плана любой ценой, без обеспечения необходимыми ресурсами, без обновления средств труда, без внедрения новых технологий для многих работников явилось лишь сверхвысокой интенсивностью труда, психологическими стрессами и конфликтами. Несмотря на это, как показало наше исследование на предприятиях, например, деревообрабатывающей промышленности наметился рост производительности труда более чем на 10 %, сокращение потерь от брака достигло более 50 %, текучесть кадров сократилась с 9,5 % до 2,1 %, резко увеличилось число рабочих, освоивших 2-3 смежные профессии. [1, с.19]

Использование подобных концепций и практика в деятельности предприятий США, Японии и Западной Европы показывает прямую взаимосвязь совместного/коллективного труда с источниками экономического развития предприятий, в том числе за счет системного обучения и повышения профессиональной квалификации работников - 2,1%; инвестиций в человеческий капитал - 4%; создание комплексных проектных групп или смешанных бригад в составе рабочих, инженеров, научных работников - 40,2%; усиление контроля за процессом формирования и реализации в практической работе управленческих решений - 17,5%; совершенствование технологического оборудования - 6,2%. [2]

Учитывая проблемы экономического развития и практики активизации человеческого фактора в деятельности современных российских предприятий подобная инициатива работников, несомненно, должна была быть подкреплена доступностью потребительских товаров, формированием новых социальных услуг, помощью многодетным семьям, созданием условий

для роста профессиональных и специальных компетенций работников, созданием инновационных структур и комплексов. [3] Именно с модернизацией производственной деятельности и созданием условий жизнеобеспечения работников необходимо связывать процесс экономического развития как предприятий, так и государства в целом. Можно предположить, что экономическое развитие — это реакция на изменения, сложная системообразующая стратегия, направленная на изменение общественного уклада, установок, ценностей, структуры производственных и социально-трудовых отношений, обусловленных изменениями в системе формирования и использования новых знаний, технологий, методов организации и управления хозяйственными системами. Кроме того, решение общесистемных и структурно - функциональных проблем, соответствующих стадии экономического роста предприятий, должно соотноситься и с новыми подходами и решениями информационно-профессиональной обеспеченности процессов выполнения функциональных обязанностей; с формированием системы принятия и реализации управленческих решений, организации планирования и контроллинга всех видов деятельности; социально-психологическими трансформациями: воспитанием объективной самооценки вклада работников в результаты профессиональной деятельности; развитием сознательного отношения к используемым в процессе труда производственным ресурсам; созданием условий психологической совместимости различных профессионально-квалифицированных и статусных групп работников; моделированием личных и деловых качеств работников; соотношением уровня фактической оплаты труда со всевозрастающими потребностями в росте благосостояния работников.

Стивен Р. Кови в этой связи подчеркивал, что предприятиям «Нужен новый способ выражения и оценки своей коллективности, способности к «сфокусированности и исполнению», то есть преодолению пробела между установленными целями и достижениями их на практике. [4, с.316] Пожалуй, компания Franklin Covey совместно с Harris Interactive впервые осуществила широкомасштабные исследования влияния качественных показателей коллективной деятельности на поставленные цели развития предприятий (опрос проведен среди 23 000 рабочих, менеджеров и руководящих сотрудников предприятий - www.The8thNjbit.com/offers.) Эти исследования способствовали пониманию роли различных профессионально-квалификационных и статусных групп работников в достижении поставленных целей предприятиями. Заметим, что нами также были проведены исследования потенциала использования способностей работников в сфере профессиональной деятельности. [5] При составлении ответов на вопросы, касающиеся включенности и оценки степени своего участия в экономическом развитии среди 23 000 работников предприятий стран запада и 776 работников

российских предприятий⁴ определено, что рабочие, как правило, наемные работники, лишь номинально имеют представление не только о ясности целей работы коллектива предприятий, но практически не принимают участия в планировании и ментальном сопровождении их деятельности. Среди инженерно-технических работников зарубежных и отечественных предприятий в ответах на целый ряд вопросов, касающихся планирования, подотчетности, проявления инициативы, сотрудничества имеют место совпадения в оценках своего участия в достижении целей развития предприятий. Однако, среди рабочих российских предприятий такие показатели как коммуникации в команде, доверие внутри команды, подотчетность, приверженность и т.п. присутствуют лишь номинально (в пределах от 1% до 10%).

Среди инженерно-технических работников показатели включенности в процессы экономического развития во многом сопоставимы с аналогичными оценками ИТР западных предприятий: качество работы, ответственность, инициативность, сотрудничество и коммуникации (в пределах от 10% до 14%), однако по показателям доверия внутри команды, вовлеченности в инновационные процессы, поддержки руководства в достижении поставленных целей, добросовестности в соблюдении собственных ценностей и обязательств самооценки ниже в 1,5 - 2,0 раза.

Руководители различных уровней достаточно оптимистично оценивают степень своего участия в экономическом развитии предприятий. Это касается ясности целей развития предприятия, планирования работы, коммуникаций в команде, доверия внутри коллектива, делегирования полномочий и ответственности, инициативности (от 31% до 44%). Заметим, что, на достижении этих показателей ИТР тратят 90% бюджета рабочего времени. При более детальном исследовании рабочего времени группой руководящего состава предприятий нами установлены следующие временные затраты: осуществление планирования и сопровождение социально-кадрового развития персонала 11%; прогнозирование использования персонала в условиях ужесточения конкуренции на рынках производимой продукции и услуг - 8,0%; анализ динамики производительности труда и роста заработной платы - 21,0%; анализ уровня безопасности технологических процессов - 4,0%; адаптация современных персонал-технологий к условиям функционирования предприятий - 2,0%; работа с органами государственного и муниципального управления, финансово-кредитными учреждениями и налоговыми органами - 30%; ведение документооборота, совещания, переговоры - 24,0%.

⁴ Опрос проведён на 19 промышленных предприятиях полного технологического цикла; руководители различных уровней управления - 105 чел.; ИТР - 270 чел.; рабочие основного и вспомогательного производства - 401 чел.

Данные оценки показателей включенности руководителей в процессы экономического развития предприятий весьма противоречивы и разнонаправлены. Так, временные затраты руководителей связаны с функциональной повседневностью деятельности предприятий, в которых слабо представлены временные затраты на работу с персоналом.

На предприятиях западных стран все группы показателей включенности работников в процессы экономического развития представляют собой системность в достижении поставленных целей. В ранних наших исследованиях установлено, что руководители поддерживали партнерские отношения с работниками предприятий (81,0%), а работники предприятий оценивали сложившуюся систему управления на предприятиях как командно-распределительную (60,0%). Кроме того, зафиксированы оценки работников своих руководителей по профессиональным компетенциям как «синдром завышенных самооценок - 93,0%». [6]

Принимая во внимание зависимость включенности работников предприятий в процессы экономического развития от решения проблемы информационной доступности, нами также произведен сравнительный анализ показателей ее характеризующих в деятельности западных предприятий и современных российских предприятий.

В группе показателей информационной доступности представлены 17 направлений, характеризующих степень и результаты информационного сопровождения экономического развития предприятий.

Информация о стратегическом выборе развития предприятия характеризуется представителями западных и российских предприятий следующим образом: информационная достаточность в понимании выбора стратегии - 37% и 12%; информирование о важнейших целях - 44% и 4%; информационная сфокусированность на важнейших целях - 14% и 10%; информированность о связи выполняемых работ с целями предприятия - 22% и 11%; степень информационной достаточности в реализации своих способностей - 48% и 4%; информационная достаточность о результатах работы - 48% и 11%; информационная достаточность в развитии профессиональных межпрофессиональных коммуникаций - 28% и 12%; характер доступности информации (записаны на бумаге) - 33% и 2%.

Среди сравнительных показателей информационной доступности выявлены и существенные ограничения: огромная физическая нагрузка - 31% и 42%; нехватка ресурсов - 30% и 67%; нечеткие или изменяющиеся приоритеты в работе - 27% и 65%; непроизводительные действия, в т.ч. решение бюрократических вопросов, внутренние распри, укрывательство - 17% и 22%.

Одновременно информационная обеспеченность в работе по оценкам респондентов западных предприятий позволяет утверждать, что

большинство (48%) обладают большими талантами и творческими способностями и 58% могут спокойно и открыто выражать свои мнения, не опасаясь наказания.

Вполне вероятно, что на процессы включенности работников в экономическое развитие предприятий оказывают влияние сложившийся в течение многих лет информационный менеджмент, который является подсистемой принятия управленческих решений на основе как общесистемной, так и структурно-функциональной информации о деятельности различных категорий персонала. По сути, включенность работников в различные сферы деятельности предприятий предполагает создание системы информационной доступности, определяющей миссию, цели, задачи, ресурсы и бюджеты каждого управленческого звена предприятий. Информационная доступность как фактор экономического развития обеспечивает коренную реорганизацию производства, создание систем электронных средств накопления и использования информации, способствует самоактуализации работников в профессиональной деятельности. По оценкам экспертов информационная доступность работников обеспечивает 40-46% нововведений в деятельность предприятий. [7, с.22]

Подобный контекст экономического развития предполагает необходимость повышения самоответственности всех без исключения профессионально-квалификационных и статусных групп работников, их включенности в формирование профессиональных и специальных компетенций, новых навыков и умений ориентирования в сложных общественных, правовых и производственных ситуациях, создание контроля за неправомерными управленческими решениями, ухудшающими благосостояние работников предприятий, соблюдение организационно-правовых, экономических и социальных норм, регламентирующих производственные процессы.

Но при этом, видимо, необходимо учитывать позицию ряда исследователей, которые отмечают особое состояние общественного сознания и социальных эмоций, суть которых состоит в постоянно нарастающей психологической усталости и раздражительности, недовольстве, происходящими событиями как в обществе, в сфере трудовой деятельности и быту, агрессивности и подавленности, обусловленных отсутствием видимой перспективы в изменении жизненного уклада. [8, с.688] Если обратить внимание на причинно-следственные характеристики подобного состояния общественного сознания, то можно согласиться с методикой и результатами проведенной оценки сознания работников по четырем основным позициям: отсутствие у индивида «готовности действовать» - 52.0 %; стремление избежать, уйти от неблагоприятной ситуации - 37%; готовность к деликвентному, криминальному поведению - 7.0%; готовность принимать участие в общественных движениях, в протестных действиях, защищать свои права с

помощью социальных институтов - 4%. (Опрос по методике И.Б. Дерманова проведен автором в 2018 году на четырех предприятиях Санкт - Петербурга (N174). [9, с.150-172] Можно полагать, что эти данные свидетельствуют о формировании в сознании людей психоповеденческого стереотипа «отстраненного взгляда» на процессы экономического развития. Если обратиться к более частным обобщениям, например, реакции интеллектуальной элиты на процессы модернизации общественных отношений за счет создания инновационных центров (Сколково), то в её сознании укоренились следующие оценки: создание центра Сколково является полезной инициативой, но плохо проработанной - 32,9%; это настоящий прорыв в будущее - 3,5%. Не верят в серьезность данного проекта - 30,6% респондентов. [10, с.132-134] По сути психоповеденческий стереотип «отстраненного взгляда» для большинства профессионально-квалификационных и статусных групп работников становится доминирующим, основанным на недоверии к властным структурам, на личной апатии и профессионально-трудовой пассивности, на ценностных ориентациях в получении от государства материальных благ без увеличения физических и интеллектуальных усилий. В то же время, совершенно очевидно, что подобная позиция практически становится существенным ограничением в экономическом развитии. Одновременно, видимо, нельзя не учитывать и мировоззренческие позиции людей, которые весьма показательны в следующей интерпретации: равенство всех граждан перед законом - 35%; уровень жизни всех был примерно одинаковым, не было бы ни богатых, ни бедных - 18.0 % ; каждый мог бы достичь того, на что он способен - 15.0%; положение каждого члена общества зависело от его трудовых усилий и заслуг - 11,0%; гарантии для социально незащищенных, социальной ответственности - 10.0%. [11, с.57]

Современный этап экономического и социального развития коллективов предприятий во многом отражает специфику управления персоналом как важнейшего ресурса всех без исключения общественных преобразований. Процессы экономического развития и стабильность, сбалансированность, обустроенность семейной и жилищно-бытовой сферы взаимосвязаны и могут быть достигнуты лишь при распределении временных затрат как на осуществление трудовой деятельности работников, так и восстановительного периода.

Анализ, проведенный В. В. Гончаровым на предприятиях США, Японии и Западной Европы, позволил установить желаемое и фактическое распределение затрат дневного времени работников предприятий, среди которых следующие: работа и поездки - 55% и 68%; общественные дела - 5% и 3%; семья - 19% и 14%; отдых - 10% и 10%; занятие спортом 8% и 4%; духовная жизнь - 3% и 1%. [12, с.63]

Несомненно, учет желаемого и фактического во временном пространстве профессиональной деятельности работников невозможно без их стремления к развитию своей личности, познания сильных и слабых сторон в поведении, акцентации внимания на степени своего участия в экономическом развитии предприятий, самомотивирования эффективности и качества работы. По сути, речь должна идти о ликвидации разрыва между риторикой и наращиванием собственных возможностей влияния на процессы экономического развития. Подобное самовоздействие является специфическим фактором развития личности работников, который выражается в видении и непосредственном включении в разрешение подобных ситуаций, развитии экономического и инновационного мышления, способности не одномерно, через призму собственного «Я», а с позиции экономических и социальных результатов деятельности. [13, с.32]

Включение работников в процесс экономического развития возможно посредством применения социальных стандартов, регулирующих организационно-правовую, социально-экономическую и социально-психологическую деятельность работников. Отсутствие социальных стандартов на российских предприятиях, как показало пилотажное исследование, проведенное нами в 2017 году, ограничивает деловое сотрудничество (35,3%), снижает уровень взаимного доверия (21,6%), способствует формированию конфликтного поведения (6,1%), ограничивает партнерские отношения в решении производственно-экономических вопросов (61,0%), сдерживает формирование инвестиционной политики (20,7%), снижает уровень инициативы и предприимчивости работников (14,4%).

Кроме социальных стандартов важной для активизации работников в экономическом развитии предприятий становится Программа действий всего коллектива всего коллектива в повышении уровня профессионализации работников; формировании субкультурной среды, включая систему образования, подготовки и переподготовки персонала в условиях современных вызовов; создания контактной среды взаимодействия работников, в т.ч. клубной, по интересам, по разрешению проблемных ситуаций и т.п.

Потребуется переориентация управленческих решений с частных вопросов на общественно значимые, включая на:

- акцент на результативность производства, товаров и услуг;
- внимание к социально-профессиональным качествам персонала;
- позитивный подход к признанию результатов деятельности индивидов и персонала в целом;
- четкость в определении вклада и стимулирования индивидов и персонала по результатам деятельности;
- стимулирование участия персонала в разработке, принятии и реализации управленческих решений;

- создание инструментария делегирования полномочий;
- определение стадии производственной деятельности, принципов и механизма экономической, организационно-правовой и социальной ответственности за результаты принятия и реализации управленческих решений;
- распределение целей организации по технологическим цепям и зонам ответственности персонала;
- социальный мониторинг самочувствия работников, социально-трудовые отношения и моделирование социально-психологического климата;
- установление слабых сигналов возникновения конфликтных ситуаций и создание механизма их решения;
- активизация роста профессиональных компетенций, профессионального мастерства, умений и опыта работы;
- развитие экономического мышления, творчества и инициативности в труде, самостоятельности в определении меры ответственности по результатам работы. [14, с.160]

Литература

1. Потемкин В.К. Эффективность коллективного труда в деревообрабатывающей промышленности. - М.: Издательство «Лесная промышленность», 1985, с. 19.
2. V. S. Bureau of Labour Statistics, 1991, Bulletin 2363, p.33-58, 81, 82, 96.
3. Rostow W. W. The Stages of Economic Growth. A. Non-Univ. Press, 1971.
4. Стивен Р. Кови Восьмой навык: От эффективности к величию / Стивен Р. Кови; Пер. с англ. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2017, с.316
5. Потемкин В. К. Профессиональная деятельность. Человек. Личность. Работник. - СПб.: Издательство «Инфо-да», 2009, с.239; Потемкин В. К. Личностный фактор в сфере профессиональной деятельности / Потемкин В. К. - СПб.: ФГБОУ ВПО СПбГЭУ; 2012, - с. 320.
6. Потемкин В. К. Стратегические принципы деятельности предприятий на региональном потребительском рынке. - СПб.: Спец Лит, 2001. – 191 с.
7. Гончаров В.В. Руководство для высшего управленческого персонала в 2-х томах, Том 1. — М.: МНИИПУ, 1998, с.22.
8. Мертон Р.К. Социальная структура и аномия// Социологические исследования. 1992. № 2, С. 118-124 ; Смелзер Н. Социология / под ред. В.А. Ядова - М.: Феникс, 1994, с. 688;
9. Диагностика эмоционально-нравственного развития /под ред. и сост. Дерманова И.Б., - СПб.: 2002, с. 150-172.

10. Андреев А.Л. Модернизация и научно-техническая интеллигенция. В Сб. Мониторинг общественного мнения. Альманах 2011. Экономические и социальные перемены. - М.: ВЦИОМ, 2011, с. 132-134.

11. Петухов В. В. Ценностная палитра современного российского общества: «Идеологическая шкала» или поиск новых смыслов. В сб. Мониторинг общественного мнения. Альманах 2011. Экономические и социальные перемены. - М.: ВЦИОМ, 2011, с.57.

12. Гончаров В.В. Руководство для высшего управленческого персонала в 2-х томах, Том 2. - М.: МНИИПУ, 1998, с.63.

13. Потемкин В. К. Самоактуализация профессиональной деятельности работников предприятий. - СПб.: Изд-во «Инфо-да»; 2018, с.32.

14. Потемкин В. К. Способности и роли личности в профессиональной деятельности. - СПб.: Издательство СПбГЭУ, 2019, с. 160.

3.4. Ценности персонала современных предприятий: истоки, историческая память, ориентация на эффективность и качество работы

В последние годы ценностная сфера общественных отношений все чаще становится объектом научных дискуссий и предметом специальных исследований. Результативность и качество последних во многом зависят от истоков и исторической памяти возникновения феномена ценности, ее интерпретации, которые задают фон развитию теории ценности и области ее применения в современной практике общественных отношений.

Античные мыслители считали ценностью такие формы общественного бытия, как справедливость, добродетель, благо, норма суждений и истинная мера, которые, в конечном счете, определяют общественный порядок [1, с. 7-65]. Своеобразное начало исследованию феномена ценности обусловило придание ей таких свойств человека, как здоровье, сила, выносливость и счастье. В эпоху Средневековья возникло качественно новое понимание ценности, связанное с такими человеческими качествами, как надежда, вера, любовь, совесть. В более поздние годы ценностям придаются свойства полезности для человека и общества. Отметим, что М.Монтень в знаменитых «Опытах» писал, что ценность вещей зависит от мнения, которое мы имеем о них; между ними существует много таких, которые мы рассматриваем не только затем, чтобы оценивать их, но и с тем, чтобы использовать их для себя [2, с. 36].

В век рационализма ценность связывали с результатами деятельности человека в общественной среде, его разумно-волевыми качествами.

Г. В. Лейбниц понимал под ценностью все, что является полезным и нравственным [3, с. 126], а Т. Гоббс расширил спектр понимания ценности от индивидуально-прагматического до экономического, социального и политического смысла [4, с. 66-67]. В процессе анализа проблем нравственного выбора человека, оценки его позиции и действий Д.Юм приходит к убеждению в том, что ценность — это результат саморазвития человека в обществе [5, с. 272].

Дальнейшее развитие теории ценности связано с идеями И. Канта, который утверждал, что высшая ценность и выражение блага есть свобода, объясняющая «абсолютную ценность человека» [6, с. 240]. По мысли Г. Лотце, ценности относятся к сфере долженствования человека в естественной и общественной истории человечества [7, с. 123].

Ревизия традиционных ценностей и формирование новых представлений об их сущности в системе общественных отношений была продолжена в XX в. Так, представители Баденской школы В. Виндельбанд и Г. Риккерт разработали философию ценностей, в основе которой лежат две сферы общественного бытия: действительность (эмпирические факты и ценности (идеальные нормы)). В.Виндельбанд, развивая идею ценности как идеальной нормы, подчеркивал ее значение в познании общественного бытия, в формировании «своеобразного мира» оценивающей деятельности [8, с. 201].

Г. Риккерт отмечал, что «ценность становится долженствованием, как только мы относим ее к познающему объекту... она противостоит ему, как правило, как норма, с которой субъект должен соотноситься» [9, с. 55]. Его определение ценности — это конкретизация должного применительно к разным сферам человеческой деятельности и духовной жизни, в которой формируется некий общественный идеал. В дальнейшем в теории ценностей определились два основных направления. Первое состоит в рассмотрении ценности как продукта сознания человека, а второе в ее признании как объективно существующего феномена в системе общественных отношений.

М.Шелер обосновал смысловые характеристики ценности как предметно-деятельные и потребительские интересы. Их признаками в понимании Шелера являются долговечность, неделимость, обоснованность, глубина или степень удовлетворения и относительность [11 с. 314]. Заслуживает внимания развитие теории ценностей М. Вебером, пожалуй, впервые обосновавшим историчность как выражение общих установок конкретного временного интервала общественного развития [11, с. 34].

Развивая идею историзма ценностей, Э.Трельч определяет ценность как выражение субъективных устремлений человека в общественной среде [12, с. 170-175]. А.Маслоу, исследуя проблемы психологии общественного

бытия, пришел к выводу о том, что ценности есть не проект или изобретение индивида, но «они присущи структуре человеческой природы сами по себе, они имеют биологическую и генетическую основу и развиваются в культуре» [13, с. 138]. Заметим, что А. Михэлос полагал, что «концепция культуры и есть концепция ценности» [14, р. 448]. В свою очередь, Р. Фрондизи отмечал, что ценности зависят от ситуации в обществе, в котором живет человек, от системы взаимоотношений, которые преобладают в определенный исторический период [15, р. 160].

М. С. Каган понимает сущностные характеристики ценности как ценностную ориентацию обыденного сознания человека на оценивание объекта внешнего мира и других людей, а также на оценивание человеком самого себя как субъекта общественных отношений [16, с. 236]. При этом и имеется в виду оценивание не единичного акта, а материальной, духовной, физической и психологической сторон жизнедеятельности людей. По мнению М.С. Кагана, «динамизм практической деятельности заставляет ощущать течение времени как необратимое движение и ценить не обожествляемое прошлое, которое должно застыть в настоящем, а настоящее как непосредственно переживаемый опыт собственной жизнедеятельности индивида, то есть единственную подлинную реальность в сравнении с безвозвратно исчезнувшим прошлым и гипотетическим будущим» [Там же, с. 367].

Наконец, по мнению Ф. Шлейермахера, ценность человеческой индивидуальности наиболее полно выражается в практике социальной жизни, системе общественных отношений и социально-профессиональной сфере [17].

Экскурс в понимание феномена ценности даст основание для осмысления современного ее значения в системе общественных отношений, в практической деятельности современных предприятий и развития личности, а также профессиональных качеств работников. В проведенном нами исследовании, направленном на выявление степени восприятия ценности человека или человеческой ценности, группа экспертов (N 150), в которую входили руководящие работники предприятий и организаций, определила, что «подлинной» ценностью является только та, которая соотносится с коллективной ценностью персонала.

Совершенно правомерно, на наш взгляд, формировать определенное равновесие интересов коллективных и индивидуальных, в которых имеет место «общезитие» коллективных и индивидуальных интересов. Только в этом случае возможна ценностно-ориентированная деятельность людей, стремление к совершенным человеческим взаимоотношениям как в социальной сфере, так и в сфере социально-трудовых отношений.

Социально-профессиональной доминантой ценности человека становятся знания, умения и опыт, профессиональные компетенции, ду-

ховно-нравственные позиции, культурные и моральные качества, используемые в сфере профессиональной деятельности и в системе общественного развития. Ценности человека непосредственно связаны с формированием мировоззрения и самопознания, которые включают в себя самые разные политические, экономические, социальные, культурные и духовные нравственные взгляды, расширяющие диапазон использования человека в конкретных сферах приложения труда, во всех сферах жизни цивилизованного общества.

Ценности характеризуются не только смысловой, но и предметно-деятельной нагрузкой, способствующей передаче разнообразной жизнеутверждающей информации от субъекта к субъекту общественных отношений. Накопление знаний, обладание ими, хранение и передача, формирование новых общественных отношений является одной из значимых черт ценностных ориентаций человека и человеческих сообществ. Ценности, культивируемые в системе общественных отношений, способствуют социально-поведенческой, производственно-технической, организационно-экономической и духовно-нравственной зрелости человека. Ценностное осознание общественного бытия вырабатывает у людей, представляющих различные профессионально-квалификационные и статусные группы работников, стремление к самоанализу, самооценке и саморазвитию.

Здесь ярко проявляется качественное отличие ценностного отношения от познавательного, столь присущего ранним общественным формациям. Предметно-деятельная позиция людей становится фундаментом ценностного отношения в различных сферах производственной и общественной жизни, т.е. ценностное отношение фиксирует в сознании людей значение активной жизненной позиции в различных сферах деятельности: производственной, социальной, организационной, культурной и т.д. Ценностное сознание в современных общественных отношениях позволяет определить зависимость между духовными целями и смыслами жизни с их предметной деятельностью, характеризующей жизнедеятельность и жизнеобеспечение человека. З. П. Залевская в этой связи пишет, что «признать нечто ценным, целью деятельности, значит соотнести его со всем предшествующим опытом, признать его важность, его значимость для жизни человека» [18, с. 9].

Посредством ценностных ориентаций человека формируется и характер его отношений в производственной и общественной среде. Заметим, что если в системе общественных отношений ценностные ориентации удовлетворяют большинство индивидов, то они характеризуются гармоничностью и стабильностью. Принимая во внимание данные теоретические обобщения ценностных ориентаций человека в системе общественных отношений, исследуем превалирующие ценности различных профессионально-

квалификационных и статусных групп работников современных предприятий и организаций.

Своеобразным началом ценностных ориентаций в системе общественных отношений на современных предприятиях становится положение о том, что «существуют три формы материальной предметности: человеческое тело, техническая вещь и социальная организация» [16, с. 195]. Известно, что человек, оставаясь биологическим объектом, в процессе труда приобретает знания, опыт и навыки работы, определяющие его профессиональные качества; одновременно он является субъектом общественных отношений, в которых в той или иной мере проявляются его физиологические, ментальные, эмоциональные и духовные компетенции. Каждая из них является выражением профессионализации человека и отправной точкой формирования его ценностной позиции в процессе трудовой деятельности.

Ценностная позиция человека в сфере труда приобретает реально-практическое значение и соотносится с количеством и качеством выполняемой работы, оценкой своего труда, характером взаимоотношений между различными профессионально-квалификационными и статусными группами персонала предприятий, а также с различного рода устремлениями в признании в совместном труде своих различных достижений. В сфере труда человека его ценностная позиция может проявляться под влиянием организационных и социальных условий деятельности, в которых происходит самопознание индивидуальных и коллективных ценностей.

Данные ценности приобретают черты непосредственности, зависимости от процесса труда и сложившихся общественных отношений, от интуитивного восприятия действительности, от эмпирических оценок состояния и перспектив трудовой деятельности, от методов принятия управленческих решений, от участия в их формировании человека и от методов воздействия на деятельную позицию всего персонала предприятия. Сопряжение этих черт опосредует и направляет поведение человека в сфере труда, определяет его участие в социальной организации, коллективной деятельности, формирует ситуативные цели — зависимые и доминантные ценности.

Тем самым объективизируется необходимость познания ценностей человека с точки зрения полезности, бесполезности и, пожалуй, вредности для развития общественных отношений. Полезность воспроизведения ценности определяет ее соответствие миссии, целям и задачам деятельности человека на конкретном предприятии и характеризует возможности его удовлетворения в сфере труда и социального развития. Бесполезность ценности — это, по сути, ограничение соответствия представлений о ценностных ориентациях человека и их недостижимость в процессе труда, т.е.

«хочу, но нет никакой возможности». Вредность ценности, культивируемой человеком, определяет ее разрушительный характер в сфере труда и формирует девиантное поведение работников и ценностное отношение ко всему происходящему на предприятии, в его структурных подразделениях. Как следствие, это ценностное отношение может стать тормозом или существенным ограничением в системе общественных отношений.

Полезность ценности воздействует на социально-поведенческую, производственно-экономическую и социально-культурную зрелость человека, а также на его ценностное сознание. Последнее формируется только в том случае, если человек обладает высоким уровнем рефлексии в практике общественных отношений, способностями к самооценке, самоанализу и саморазвитию. Если человек не обладает ценностным сознанием, то и ценности, воспроизводимые в сфере труда, могут быть либо реальными, либо вымышленными, иллюзорными.

Следовательно, необходима система моделирования ценностей в сфере труда с целью их формализации, фиксации, инструментального осмысления и придания им характера «возбуждения» рационализации общественных отношений. Однако, как известно, любое действие всегда встречает необходимость конструктивного воспроизведения субъекта, его осуществляющего, а в данном случае человека, т. е. моделирования поведения человека, формирования его социально-профессионального конструктора личности и, в конечном счете, понимающего мировоззрения.

Внимание к последнему определяется тем, что любые человеческие ценности, характерные для различных сфер трудовой деятельности, требуют конструирования системы профессиональных и межпрофессиональных коммуникаций (иначе ценности остаются однополярными, плохо усваиваемыми другими личностями). Только в этом случае собственные ценности человека воспринимаются другими индивидами или группами работников в сфере труда, формируя при этом ценностно-профессиональное сообщество совместного труда, в котором находит свое воплощение доминирование познавательной, преобразовательной и ценностно-ориентированной деятельности человека, т.е. «человека, живущего действующего по-человечески». Заметим, что в человеке в разные периоды понимания его сущности всегда отмечались три уровня его развития: общее, особенное и единичное, что обеспечивало единство биологического, экономического и социального.

Известно, что исходным принципом развития является самосознание через самопознание. Динамизм развития состоит в способности человека самостоятельно мыслить, а не по генетическому императиву определять, опять же самостоятельно, цели и средства своей деятельности, формировать поведенческий конструкт личности, адаптироваться к изменяющимся

условиям общественных отношений как во времени, так и в пространстве, определять потребности в ценностном ориентировании. Ценностное ориентирование, скорее всего, остается одной из немногих областей человеческой деятельности, в которой присутствуют безостановочное самовыражение и самодвижение, самоизмерение ценностных установок и методов их реализации.

А. А. Богданов, анализируя систему организации процессов общественного развития, отмечал, что переход от одного уровня организованности к другому, более высокому, происходит через разрушение существующего, через рассогласование упорядоченных элементов, через чередование состояний гармонии и хаоса [19]. Но если это справедливо и для общественных отношений, то ценности человека приобретают дискретность и их состав зависит от состояний стабильности и хаоса, например, деятельности предприятий в условиях риска, нестабильности или банкротства.

Условия деятельности предприятия во многом определяют сознание и самосознание, видоизменяют отношение индивида к составу функций, исполняемых другими работниками, и, в конечном счете, придают динамику преобладающим ценностям, что обуславливает необходимость учета в производственной практике «портрета» ценностей, включая ценностно-познавательные, ценностно-ситуативные, ценностно-эмоциональные, ценностно-физиологические и ценно-прагматические.

Принимая во внимание то обстоятельство, что ценности в своей основе являются индивидуалистическими, а в структуре деятельности предприятий и персоналистическими, в условиях совместной или коллективной производственной деятельности, видимо, необходимо структурировать их по признакам зарождения, формализации и воздействию на производственно-экономические и технико-технологические процессы.

Современные общественные отношения ставят человека-работника в условия, которые предполагают проявление не только индивидуалистических ценностей, но и ценностей общих и предметных для организации совместной или коллективной деятельности, что в свою очередь становится веским аргументом для построения в коллективе предприятия иерархии ценностей. Это особенно важно в связи с тем, что, несмотря на развитие системы общественных отношений в любых формах (биологических, экономических, организационных, социальных и производственных), самообособление индивидуумов является непреодолимым барьером, требующим внимания к структуризации ценностей в деятельности коллектива предприятия.

Превращение ценностного индивидуализма в господствующий принцип ценностных ориентаций может привести к столкновению индивидуального и коллективного в системе общественных отношений, к «разрыву»

в понимании решения общественно значимых задач. Преодоление противоречий индивидуализированных и коллективных ценностей возможно посредством нелинейного перехода к более высокому уровню организации совместной деятельности, в которой проявляет себя сознательная целенаправленность всех коллективных действий.

Не случайно в теории менеджмента происходит осмысление формирования общественных отношений и развивается понимание того, что жизнедеятельность и жизнеспособность всякой сложной системы (предприятия либо организации) зависит от того, в какой мере согласуются интересы различных профессионально-квалификационных и статусных групп работников и интересы каждого индивида, ибо их рассогласование и подавление одной группы, обладающей определенными интересами, другой группой приводит к саморазрушению практически всех без исключения функциональных связей и функциональных зависимостей в организации деятельности предприятий.

Данный вывод основывается на анализе многочисленных проблем в системе общественных отношений, ключевым звеном которой является современное предприятие. Д.Танскотт, заглядывая в будущее электронно-цифрового общества, определяет 12 взаимосвязанных ценностных ориентаций в их деятельности:

- 1) ориентация на новые знания;
- 2) цифровая форма представления в системе общественных отношений;
- 3) виртуальная природа формирования оперативной памяти;
- 4) молекулярная структура информационных потоков;
- 5) интеграция и межсетевое взаимодействие субъектов производственно-экономической и научно-технической деятельности;
- 6) устранение лишних звеньев в движении производственного продукта от производителя к потребителю;
- 7) конвергенции различий в деятельности разнородных типов предприятий и организаций;
- 8) развитие инноватики и инновационной деятельности различных профессионально-квалификационных групп работников;
- 9) трансформация деятельности предприятий на единых законодательных, политических и экономических основах ведения бизнеса;
- 10) динамизм развития общественных отношений;
- 11) глобализация в обеспечении взаимодействия различных предприятий и организаций в решении общественно значимых задач;
- 12) разрешение противоречий на основе взаимного уважения интересов субъектов хозяйствования [20, с. 83-87].

Рассматриваемые ценностные ориентации, столь характерные для современных предприятий, практически не учитываются их руководителями. В 2015-2017 гг. нами было проведено исследование на 19 предприятиях полного технологического цикла. В числе преобладающих ценностей руководящего звена предприятий респонденты назвали:

- необходимость сохранить репутацию среди людей своего круга (32,0%);
- сохранение авторитета в коллективе (16,0%);
- необходимость не допустить снижения уровня благосостояния своей семьи (30,0%);
- недопущение снижения благосостояния работников предприятия (12%);
- приобретение новых связей в сфере бизнеса (24,0%);
- обеспечение защиты деятельности предприятия от криминальных структур (1,0%);
- установление формальных и неформальных административных связей (4,0%);
- укрепление экономической стороны (10,0%).

Приведенные теоретические и эмпирические данные свидетельствуют о рассогласовании ценностей, присущих современным предприятиям, и ценностей управленческого звена, представленного руководителями различных уровней управления.

В процессе исследования было обнаружено рассогласование первых двух ценностей с ценностями предприятий. Так, руководящему звену работников предприятий известно, что эффективность деятельности персонала зависит от активности в труде (37,0%), от

Проявления инициативности в решении производственных вопросов (41,0%), рационализаторской деятельности (2,0%). Как следствие, видят в наемных работниках такие качества как профессионализм (73,0%), работоспособность и энергичность (67,0%), ответственность (46,0%), порядочность (85,0%), умение работать в команде (15,0%), профессиональная гибкость (86,0%) и лояльность предприятию (52%). Большинство руководителей предприятий не считают, что эти ценности должны проявляться в их собственной деятельности. Подобное рассогласование ценностных ориентаций различных профессионально-квалификационных и статусных групп работников приводит к тому, что более 55,0% респондентов полагают, что в ближайшее время положение в коллективе предприятия не изменится, а 77,0% полагают, что мера экономической и социальной ответственности повысится, что приведет к увеличению продолжительности рабочего времени на полтора-два часа, работе в выходные дни и/или в ночную смену, а также к сокращению времени очередного ежегодного отпуска. Кроме того, в процессе исследований установлено:

- только 9,0% рабочих основного производ и 8,0% мастеров считают, что качество продукции находится на высоком уровне;
- 17,0% рабочих и 38,0% мастеров оценивают свою работу как брак;
- 30,0% рабочих считают, что руководители относятся к бракоделам снисходительно по причине того, что «и так некому работать»;
- 49,0% рабочих назвали систему стимулирования труда порочной;
- только 7,0% рабочих считают, что работают эффективно и качественно и занимают ответственную позицию.

Мы полагаем, что неумение и нежелание видеть, осознавать и формировать ценностные ориентации персонала предприятий определяются главным аргументом «догоняющего развития» общественных отношений и, соответственно, производственно-экономического и научно-технического развития современных предприятий. Часть выявленных в ходе исследования ценностей, ориентированных на незначительную группу элиты предприятий, способна привести к хаосу в системе общественных отношений; другая часть ценностей может стать своеобразным локомотивом устойчивого поступательного развития.

Литература

1. Реале Дж. Антисери Д. Западная философия от истоков до наших дней. I. Античность. СПб.: ТОО ТК «Петрополис», 1994. 336 с.
2. Монтень М. Опыты. Избранные главы / Пер. с франц. М.: Правда, 1991. 656 с.
3. Лейбниц Г. В. Сочинения в 4-х томах. Т. 3. М.: Мысль, 1984. 734 с.
4. Гоббс Т. Сочинения в 2-х томах.: Т. 2. М.: Мысль, 1991. 731 с.
5. Юм Д. Сочинения в 2-х томах. Т. 1. М.: Мысль, 1965. 847 с.
6. Кант И. Трактаты и письма. М.: Наука, 1980. 712 с.
7. Столович Л.Н. Красота. Добро. Истина: Очерк истории эстетической аксиологии. М.: Республика, 1994. 464 с.
8. Виндельбанд В. Прелюдии: философские речи и статьи. СПб.: Издание Д. Е. Жуковского, 1904. 374 с.
9. Риккерт Г. Два пути Теории познания Новые идеи в философии: Со. 7. Теория познания III. СПб., 1913. С. 1-79.
10. Шелер М. Избранные произведения / Пер. с нем.; Под ред. А. В. Денежкина. М.: Гнозис, 1994. 413 с.
11. Вебер М. Избранное. Образ общества / Пер. с нем. М.: Юрист, 1994. 704 с.
12. Трельч Э. Историзм и его проблемы. Логическая проблема философии истории. М.: Юрист, 1994. 719 с.
13. Маслоу А. По направлению к психологии бытия. М.: Эксмо-Пресс, 2002. 272 с.

14. Michalos A. C., ed. Philosophical problem of science and technology. Boston: Allyn & Bacon Publ., 1974. 623 p.
15. Frondizi R. What is value?: An Introduction to axiology. LaSalle, IL: Open Court Publ., 1971. 169 p.
16. Каган М. С. Философия культуры. СПб.: Петро-полис, 1996. 415 с.
17. Шлейермахер Ф. Речи о религии к образованным людям, ее презирующим. Монологи / Пер. с нем. СПб.: Алетейя, 1994. 432 с.
18. Залевская З.П. Духовно-культурные ценности: сущность, особенности, функционирование: Автореф. дисс. ... канд. филос. наук. Киев, 1990. 16 с.
19. Богданов А. Я. Тектология: (Всеобщая организационная наука): В 2 кн. Кн. 1. М.: Экономика, 1989. 304 с.
20. Тапскотт Д. Электронно-цифровое общество: плюсы и минусы эпохи сетевого интеллекта / Пер. с англ. И. Дубинского; Под ред. С. Писарева. Киев: INT Пресс; М.: Релф бук, 1999. 403 с.

3.5. Ценностно-мотивационные смыслы в структуре личности человека⁵

Проблема осмысления ценностей как силы, направляющей человеческое поведение, восходит к античной и древнекитайской философии, именам таких мыслителей как Конфуций, Демокрит, Сократ, Платон, Аристотель, Гекатон, Аполлодор, Диоген Лаэртский, рассматривавшим ценности в категориях нравственности, блага, добродетели, красоты, пользы. Средневековые мыслители Августин Аврелий и Фома Аквинский рассматривали ценности с социально-религиозного ракурса, освещая, в первую очередь, проблемы спасения души, соотношения ценности земной и вечной жизни, связи человека с Богом. Средневековый подход к изучению ценностей характеризуется теоцентризмом, поиском источника ценностей в божественном. Как пишет М.С.Каган, теологам известна лишь одна подлинная ценность – Бог. Все другие ценности — нравственные, эстетические, политические, даже сама истина, — являются для религиозного сознания только эманациями Божества, манифестациями потустороннего мира, божественно-духовной энергии. [10, с.5] Так, моральная концепция Августина Аврелия призывает людей к утилитарному отношению к земным благам, которые должны лишь использоваться людьми в их земной жизни, при этом высшим благом (ценностью)

⁵ Раздел подготовлен при участии Д.В.Вельмисовой

является любовь к Богу и соответствие поступков человека Божьей воле, божественным заповедям. [9, с.391]

В философии раннего и зрелого Нового времени ценности рассматриваются с позиций социально-экономического и социально-философского подходов - в трудах Т.Гоббса, Б.Спинозы, И.Канта, В.Дильтея, Э.Шпрангера, Г.Риккерта, М.Вебера и др. Немецкий историк культуры, представитель школы философии жизни, Вильгельм Дильтей, говоря о жизненных ценностях, неоднократно акцентирует внимание на стремлении любого индивида наполнить каждый момент жизни полнотой, богатством жизненной действительности, проживанием того, что заложено в человеке. Это стремление переносится и на деятельность, которой человек занимается – в ней также должна быть очевидная целесообразность и возможность развивать, закреплять и возвышать жизненные ценности. [6, с.125] Э.Шпрангер развивал идеи В.Дильтея в русле «понимающей психологии». По мысли Э.Шпрангера, поведение человека обусловлено доминированием одной из шести ценностных (смысловых) направленностей. «Духовный характер человека ничем не определяется столь решительно, как тем, при помощи какого органа ценности он живет». Э.Шпрангер говорит о связи ценностей со сферой приложения труда человека, так, он выделяет особую мораль торговли, мораль научного исследования и др. [19, с.101] Многие из мыслей, касающихся формирования индивидуальных ценностных систем, высказанные Э.Шпрангером, актуальны и на сегодняшний день (наличие личной и социальной нравственности; зависимость нравственности от многих факторов – культура эпохи, мораль эпохи, степень зрелости личности, этическая ситуация личности в актуальный момент времени и др.). Неокантианец Г.Риккерт говорит о ценностях как о системообразующем элементе мира, опираясь на классификацию ценностей, предложенную Кантом: логические, эстетические, этические и религиозные. [20, с.366] По мнению Г.Риккерта, то, что нельзя отнести к ценностям, не имеет никакого смысла, так же как бытие, лишённое ценностей – лишено смысла. Цели и задачи деятельности человека определяются принятыми ценностями, поскольку каждый субъект осуществляя ценности в благах, ставит себе цель, стремление к которой может быть осмысленным только если приближает субъекта к этой цели или способствует ее полному достижению. В понимании М.Вебера ценности имеют широкую трактовку близкую к понятию смысла жизни. Особая роль в формировании ценностной модели общества отводится религиозным ценностям, рассматриваемым на примере протестантизма, способствующего развитию «капиталистического духа». Каждый поступок человека и, в конечном итоге, вся его жизнь как некое целое, составляет последовательность решений, выбор своих действий, который осуществляется на основе

компромиссов между враждующими ценностями. [3, с.241] Э.Дюркгейм обращает внимание на роль общества в утверждении некоей усредненной системы ценностей – в виде религии, морали, права, экономики, эстетики – как идеалов. [8, с.310] Признается роль ценностей как движущей силы поведения индивида, т.к. то, что ценно для индивида – вызывает желание этим обладать, если речь идет о предмете, либо действовать соответствующим образом, если речь идет о нравственных идеалах.

Изучение ценностей в Новейшее время связывается нами с именами таких западных авторов как Т.Парсонс, Э.Фромм, А.Х.Маслоу, В.Франкл, а также исследователями трудовых ценностей и мотивации – Ф.Герцбергом, В.Врумом, Л.Портером и Э.Лоулером, концепции которых широко известны и достаточно освещены в научной литературе.

Особняком, на наш взгляд, стоит концепция бихевиоризма, основными авторами которой являются Б.Скиннер, Д.Б.Уотсон и др., исключая ценности из сферы изучения мотивационной составляющей человеческой личности в силу убежденности в детерминации человеческого поведения стимульно-реактивным научением.

В отечественной науке ценностно-мотивационные аспекты личности изучались с позиций теории отношений, теории установок, субъектно-деятельностного подхода и других научных школ, каждая из которых рассматривает ценности исходя из различных аспектов изучения личности: деятельности, установок, отношений и т.п. В.Н. Мясищев и В.С. Мерлин в концепции отношений в качестве первого плана характеристики личности выделяют доминирующие отношения, которые оказывают влияние на формирование ценностных ориентаций личности. При этом система отношений личности представляет собой динамичную иерархию господствующих и подчиненных отношений, имеющую общественно-историческую обусловленность. Фактически, общественные отношения определяют структуру, форму и содержание личности. [13, с.58] Б.Г.Ананьев определяет ценностные ориентации как направленность личности на те или иные ценности, как первичный класс личностных свойств, наряду со статусом и ролью определяющий особенности мотивации поведения человека. При этом личность рассматривается автором как «современница определенной эпохи», поскольку в процессе жизни на нее воздействуют внешние факторы – определенное общество, поколение, исторические события, способы воспитания. [16, с.32] Соответственно, структуру духовных ценностей и жизненную программу человека можно рассматривать только в контексте конкретной эпохи. Б.Г.Ананьев ссылается на классификацию В.П.Тугаринова, который делит ценности на три группы, а именно, материальные, общественно-политические и духовные. Ценности, по мысли В.П.Тугаринова, это то, что нужно людям для удовлетворения их потребностей и интересов, а также

идеи и побуждения в качестве нормы, цели или идеала. [21, с.261] Л.С.Выготский рассматривал когнитивное развитие человека в контексте «социальной ситуации развития», которая целиком определяет изменения в любом возрастном периоде, а также путь приобретения ребенком новых личностных свойств. [4, с.259] Представители грузинской школы психологов – Д.Н.Узнадзе, А.С.Прангишвили, Ш.А.Надирашвили рассматривают личность в связи с анализом ее «установок». В результате неоднократного столкновения потребности и ситуации ее насыщения установка личности фиксируется. При этом, говоря о факторах, побуждающих человека трудиться, автор затрагивает проблему волевого поведения. В отличие от импульсивного поведения, в случае воли источником деятельности является не импульс актуальной потребности, а нечто совсем иное, что иногда даже противоречит ему. [22, с.319] Смысл мотивации состоит в нахождении деятельности, соответствующей основной, закреплённой в процессе жизни установке личности, а также в том, чтобы удовлетворять свои потребности исходя из их приоритетности для конкретного человека (витальные, эстетические, моральные, интеллектуальные и др.). А.Н.Леонтьев, С.Л.Рубинштейн рассматривают ценности с позиций субъектно-деятельностного подхода. Деятельность человека понимается в данном случае как один из основных способов утверждения человеком своей человеческой личности, освоения и изменения окружающего мира. В.А.Ядов, один из авторов диспозиционной концепции, рассматривает ценностные ориентации как компонент более сложной, иерархически организованной структуры взаимодействия личности с условиями ее существования. [17, с.36] Он вводит понятие диспозиций личности, которое объясняет как набор неких предрасположенностей человека определенным образом воспринимать, оценивать действительность и определенным образом действовать. Саморегуляция поведения личности осуществляется в результате взаимосвязи между различными элементами диспозиционной структуры, а ценностные ориентации представляют собой вершину этой иерархической системы. В наших исследованиях нашло подтверждение наличие и внешних, и внутренних причин для объяснения поведения личности, в т.ч. наличие диспозиционной и ситуационной мотиваций как аналогов внутренней и внешней детерминации поведения. [15, с.14] По мнению авторов, поведение человека следует рассматривать не как реакцию на определенные внешние или внутренние стимулы, а как результат непрерывного взаимодействия его диспозиции с ситуацией. Следовательно, мотивация понимается как непрерывный процесс взаимного влияния субъекта деятельности и ситуации, в результате которого возникает наблюдаемое поведение. А личностные ценности являются связующим звеном внутреннего мира личности с обществом в целом и отдельными социальными группами, т.к. только в процессе практической

реализации общей социальной ценности человек начинает ощущать ее как свою, личностную ценность. Личностные ценности задают направление жизнедеятельности и выступают источником смыслов для человека.

Среди современных концепций ценностей интерес также представляют труды И.И.Докучаева, Л.В.Баевой, Д.А.Леонтьева, Б.С.Братуся и других. Помимо понятия «ценности» в ряде перечисленных концепций затрагивается понятие «смысл» - как в широком понимании (смысл жизни), так и в более узком (как смысл конкретной деятельности). Если обратиться к этимологии слова «смысл», то можно встретить различные определения. Так, словарь С.И.Ожегова трактует смысл в нескольких значениях: внутреннее содержание, значение чего-нибудь (содержание слова, высказывания); цель, разумное основание чего-нибудь (смысл поступка, жизни); разум, разумность (здравый смысл). [14] Аналогичное толкование смысла дает толковый словарь русского языка. [18] Энциклопедический словарь по философии дает следующее определение: внутреннее содержание, значение чего-либо, то, что может быть понято. [23] Примечательно толкование слова «смышлять» («смыслить»), которое дает толковый словарь В.Даля – придумывать, затевать, собираться, намереваться, замышлять; понимать, знать, уметь; припасать, готовить, добывать.[5] Этимология слова «смысл» позволяет применительно к деятельности человека воспринимать его как внутреннее содержание, цель, как намерения, вкладываемые личностью в тот или иной поступок.

Учитывая многообразие подходов к определению ценностей и смыслов личности, в научной литературе были предприняты попытки классификации существующих теорий. Л.В.Баева, исследуя ценностную сферу личности, объединяет существующие научные подходы в три крупные группы по критерию отнесения ценностей к объективной или субъективной реальности: теории, понимающие ценность как объективный феномен; как субъективный феномен; как субъектно-объектный феномен. [1, с.8] Так, к первой группе относятся теории Платона, В.Франкла, Г.Зиммеля, Н.Чернышевского, Т.Гоббса, З.Фрейда, Э.Фромма и др. Ко второй группе (ценность как субъективный феномен) относятся теории И.Канта, Ф.Достоевского, А.Гусейнова, Ф.Ницше и др. К группе, объединяющей субъектно-объектные толкования ценностей отнесены концепции В.Виндельбанда, Г.Риккерта, Э.Гуссерля, Ж.П.Сартра, А.Маслоу и др. Необходимо отметить, что в рамках каждой из перечисленных групп теорий автором выделяются более детальные подгруппы. Предметом рассмотрения Л.В.Баевой являются такие базовые человеческие ценности как духовность, жизнь, свобода, любовь. В рамках данного подхода к изучению ценностно-смысловой сферы личности (направление экзистенциальной аксиологии) ценность выступает фено-

меном духовного творчества, заключающегося в создании смыслов и значений объектов, вызывающих субъективные переживания. [2]

Д.А.Леонтьев, проанализировав множество ценностно-смысловых концепций, предложил на их основе выделить три группы явлений, которые отражают три формы существования ценностей, постоянно переходящих друг в друга: общественные идеалы, предметное воплощение этих идеалов в деяниях людей и мотивационные структуры личности. [11] Д.А.Леонтьев в своем исследовании придерживается подхода, который ставит понятие ценностей в один ряд с понятиями потребности и мотива, подчеркивая их реальную побудительную силу, в отличие от подходов, определяющих ценности как мнения, представления и убеждения или как разновидность социальных установок и отношений. [12] Личностные ценности относятся Д.А.Леонтьевым к роду устойчивых мотивационных образований (надситуативных), соотносящихся с жизнедеятельностью человека в целом и обладающих высокой степенью стабильности.

Мы предлагаем рассматривать ценностно-мотивационные смыслы с позиций социологического подхода, рассматривая их как духовный продукт, составляющую социального портрета общества в контексте конкретной исторической эпохи, изменяющийся под воздействием глобализации, цифровизации, других социальных процессов и отражающий характерные черты отдельных социальных групп, в зависимости от их половозрастных, гендерных, религиозных, профессионально-квалификационных и других характеристик.

Учитывая разнообразие и множество научных подходов к определению ценностно-мотивационной и смысловой сфер личности мы предлагаем классифицировать все рассмотренные концепции на 4 группы в зависимости от того, на каком аспекте рассматриваемой нами проблемы авторы делают акцент:

- на анализе социальной ситуации развития человека и ее влиянии на формирование ценностных ориентаций (доминирующие отношения личности, статусы, роли, деятельность человека, социальная ситуация)- Мясищев В.Н., Мерлин В.С., Ананьев Б.Г., Выготский Л.С., Леонтьев А.Н., Рубинштейн С.Л., Дильтей В., Парсонс Т., Фромм Э., Дюркгейм Э.

- на фиксации потребностей личности и ситуаций их удовлетворения, понимание ценностей и потребностей как близких по значению – Узнадзе Д.Н., Шпрангер Э., Маслоу А., Герцберг Ф., Врум В., Портер Л.-Лоулер Э., Леонтьев Д.А.

- на сущностных диспозициях механизма обретения смысла и стремлении к осознанности бытия, философский подход к пониманию ценностей – Братусь Б.С., Риккерт Г., Вебер М., Франкл В., Докучаев И.И., Баева Л.В.

- на комплексном, многофакторном подходе, учитывающем в равной степени внутренние и внешние условия формирования ценностно-мотивационных установок личности.

Как следствие, концептуальная версия ценностно-мотивационных смыслов в структуре личности нами обозначается как сложное образование, формирующееся и трансформирующееся в процессе жизни человека под воздействием множества внешних и внутренних условий, характеризующееся отсутствием полной степени осознанности, однако оказывающее решающее влияние на направленность деятельности человека. В отличие от диагностики мотивов, диагностика ценностно-мотивационных смыслов личности дает ответ не только на вопрос «зачем?» человек работает, какие мотивы и потребности реализуются в рамках рабочей активности, но также позволяет определить, какие базовые терминальные и инструментальные ценности управляют его поведением, что для него является наиболее значимым в жизни.

Литература

1. Баева Л.В. Информационная эпоха: метаморфозы классических ценностей /Л.В.Баева. – Астрахань: Издательский дом «Астраханский университет», 2008. – 216 с.

2. Баева Л.В. Ценности как экзистенциальный выбор // Ценности и смыслы, №6, 2011 URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=17389186> Дата доступа: 09.01.2018

3. Вебер М. Избранные произведения : Пер. с нем / Сост., общ. ред. и послесл. Ю.Н. Давыдова; Предисл. П.П. Гайденко. - М. : Прогресс, 1990. – 804 с.

4. Выготский Л.С. Собрание сочинений в 6-ти томах, Т.4. Детская психология /Под ред. Д.Б.Эльконина. – М.: Педагогика, 1984. – 432 с.

5. Даль В.И. Толковый словарь / Владимир Даль. - Москва : Гослитиздат, 1935

6. Дильтей В. Описательная психология : Пер. с нем. / В. Дильтей; Предисл. В. Экземплярского. - 2-е изд. - СПб. : Алетейя : Кренов, 1996. – 154 с.

7. Докучаев И. И. Ценность и экзистенция : основоположения исторической аксиологии культуры / И.И. Докучаев. - Санкт-Петербург : Наука, 2009. - 594 с.

8. Дюркгейм Э. Социология : Ее предмет, метод, предназначение / Э. Дюркгейм; Пер. А. Б. Гофман. - Москва : Канон, 1995. – 400 с.

9. История средневековой философии. Хрестоматия в 2 ч. Ч.1, Патристика / Сост. Г.Я.Миненков. – Мн.: ЕГУ, 2002. – 503 с.

10. Каган М.С. Философская теория ценности : учебное пособие / М. С. Каган ; Акад. гуманитар. наук, С.-Петербур. гос. ун-т. - СПб. : Петрополис, 1997. – 204 с.
11. Леонтьев Д. А. От социальных ценностей к личностным: социогенез и феноменология ценностной регуляции деятельности // Вестник Московского университета. Серия 14: Психология. — 1996. — № 4. — С. 35–44.
12. Леонтьев Д. А. Психология смысла : Природа, структура и динамика смысловой реальности / Д.А.Леонтьев. - М. : Смысл, 1999. – 510 с. URL: http://lib.uni-dubna.ru/search/files/psy_leo_psy_smisla/1.pdf Дата доступа: 09.01.2018
13. Мясищев В.Н. Психология отношений / Под редакцией А.А.Бодалева, М.: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2003. – 400 с.
14. Ожегов С.И. Словарь русского языка : 70000 слов / Под ред Н.Ю. Шведовой; АН СССР, Ин-т рус. яз. - 22-е изд., стер. - М. : Рус. яз., 1990. – 921 с.
15. Потемкин В.К. Личностный фактор в территориальной организации производственной деятельности / СПб.: Северо-Западный институт повышения квалификации ФНС России , 2014.- 221 с.
16. Психология личности. Т.2. Хрестоматия. – Самара: Издательский дом «Бахрах-М», 2004. – 544 с.
17. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности: диспозиционная концепция / М-во образования и науки Рос. Федерации, Нац. исслед. ун-т "Высш. шк. экономики" [и др.]. - 2-е расшир. изд. - Москва : издатель: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2013. - 374 с.
18. Словарь русского языка / Сост. В.В. Виноградов и др.; Гл. ред. Б.М. Волин, Д.Н. Ушаков. - 1996.
19. Шпрангер Э. Формы жизни: Гуманитарная психология и этика личности /Э.Шпрангер / Перевод А.К.Судакова. – М.: «Канон +» РООИ «Реабилитация», 2014. – 400 с.
20. Риккерт Г. Науки о природе и науки о культуре: Пер.с нем. / Общ.ред. и предисл. А.Ф.Зотова; Сост. А.П.Полякова, М.М.Беляева; - М.: Республика, 1998. – 410 с.
21. Тугаринов В.П. Избранные философские труды. – Л.: Изд. Ленинградского университета. 1988. – 343 с.
22. Узнадзе Д.Н. Психология установки / Д. Н. Узнадзе. - СПб. : Питер, 2001. – 416 с.
23. Философия: энциклопедический словарь // URL: https://dic.academic.ru/dic.nsf/enc_philosophy/1109/%D0%A1%D0%9C%D0%AB%D0%A1%D0%9B Дата доступа: 09.01.2018

3.6. Социальный механизм формирования ценностно-мотивационных смыслов в деятельности работников предприятий⁶

Современные трансформации общественных отношений оказывают воздействие на организации и предприятия, что выражается в ускорении бизнес-процессов, увеличении количества и интенсивности информационных потоков, усилении конкуренции между предприятиями. На уровне функционирования рабочих коллективов и поведения отдельных работников, названные процессы порождают отсутствие осмысленности трудовой деятельности, ориентацию на «сегодняшний день» и удовлетворение материальных потребностей, отсутствие возможностей для творческой самореализации и долгосрочного карьерного планирования, рутинизацию трудовых функций, перегруженность информацией и второстепенными задачами. При этом, в управлении организациями недооценивается роль морально-нравственных систем, включающих в себя идеи, ценности, духовные смыслы, мотивационные установки, оказывающие решающее воздействие на поведение людей. Внимание, как правило, уделяется, прежде всего, структурным и административным вопросам, процессам реорганизации, поиску новых путей материального стимулирования работников, разработке различных систем оценки производительности, другими словами, инструментам вчерашнего дня, призванным управлять поведением работников на поверхностном уровне. Между тем, «ценности, культивируемые в системе общественных отношений, способствуют социально-поведенческой, производственно-технической, организационно-экономической и духовно-нравственной зрелости человека, а ценностное осознание общественного бытия вырабатывает у людей стремление к самоанализу, самооценке и саморазвитию»[1]. В рамках современной парадигмы управления процесс формирования мотивации работников, смысловой окраски восприятия ими своего труда, производственных и социальных отношений - основывается на постоянном мониторинге и моделировании ценностных позиций работников.

Социальный механизм формирования ЦМС работников предприятий и организаций представляет собой систему, в рамках которой происходит межличностное взаимодействие, управленческое взаимодействие, социальное взаимодействие, функционируют социально-управленческие технологии, имеющие целью формирование и трансформацию ценностных, мотивационных, идейных установок личности, образцов поведения.

Научное осмысление проблемы мы начали с установления условий формирования ценностно-мотивационных смыслов [2]. К ним мы относим

⁶ Раздел подготовлен при участии Д.В.Вельмисовой

две группы условий, различающихся между собой по ряду признаков. К внутренним условиям нами отнесены индивидуально-психологические особенности личности; к внешним - социальные и организационные условия, воздействующие на индивида со стороны социума в целом, а также отдельных социальных групп и общностей. По выражению Б.Г.Ананьева, личность является «современницей определенной эпохи», поскольку в процессе жизни на нее воздействуют внешние факторы – определенное общество, поколение, исторические события, способы воспитания [3, с. 32]. Поскольку внутренние, индивидуально-психологические условия формирования ценностно-мотивационных смыслов в слабой степени поддаются коррекции, то в контексте нашего исследования наибольший интерес представляют собой внешние социальные и организационные условия.

Подобная интерпретация позволила нам сформировать идею создания социального механизма формирования ценностно-мотивационных смыслов работников предприятий и организаций. Заметим, что ранее были проведены исследования Ю.Г.Волковым [4], А.А.Костиным [5], В.К.Потемкиным [6], П.В.Петрием [7], А.П.Бандуриным [8], Л.Я.Косалсом [9] которые социальный механизм обозначали как сложную систему регуляторов, действующую на различных уровнях общественных отношений.

По мысли А.П.Бандурина, социальный механизм это система, в которой определяющую роль играет государство, признавая также важность социальной самоорганизации и саморегуляции индивидов и общества, которые принимают решения на основе общих норм и ценностей, определяющих их поведение и жизнь в целом. Исследователь обращает внимание на возможность противоречия внешней социальной регуляции с внутренней саморегуляцией личности и важность совпадения принятых в обществе норм и ценностей с индивидуальными нормами и ценностями личности. Л.Я.Косалс в работе «Социальный механизм инновационных процессов» рассматривал социальный механизм в виде сложной системы локальных и глобальных регуляторов, возникающую и изменяющуюся в ответ на рождение определенных общественных потребностей. К группе глобальных регуляторов Л.Я.Косалсом отнесены институты идеологии, политики (экономической, научно-технической, кадровой), хозяйственного механизма, науки, культуры, образования и права. На уровне отдельных организаций действуют локальные регуляторы, выражающиеся в характеристиках предприятий и их коллективов и в особенностях инновационного климата на предприятии. Локальные регуляторы позволяют понять, почему при одних и тех же культуре, политике, хозяйственном механизме и других социальных институтах одни предприятия добиваются успеха в осуществлении нововведений, а другие нет. Данная группа регуляторов включает в себя: территориальные регуляторы, организаци-

онные регуляторы, производственно-экономические регуляторы, характеристики коллектива [там же].

Степень разработки проблемы позволила нам уточнить внешние условия, воздействующие на формирование ценностно-мотивационных смыслов личности, и определить структуру социального механизма как систему, оказывающую влияние на трех уровнях общественных отношений: макроуровень (общество в целом), мезоуровень (уровень различных социальных групп и общностей, в том числе организаций и предприятий) и микроуровень.

На макроуровне конструирование социального механизма опирается на нормативно-ценностную регуляцию (правовые, этические, социальные и другие виды норм). Государство конструирует общую социально-экономическую среду жизнедеятельности человека. А в изменяющемся обществе, в ситуации ценностного хаоса и смены приоритетов, нормы и традиции могут выполнять стабилизирующую функцию, оказывая стабилизирующее воздействие на формирование ценностных ориентаций. В этой связи отметим, что одной из важных задач социального механизма является формирование определенных поведенческих стереотипов, моделей жизнедеятельности, отвечающих современным условиям и сохраняющих национальную и культурную идентичность, единое духовное пространство страны. Роль государства важна в ключевых противостояниях процессам навязывания обществу в целом и отдельным социальным общностям (например, молодежи) изоляционистских, экстремистских и других ориентаций.

Воздействие социальной среды на динамику ценностных ориентаций изучалось на протяжении многочисленных эмпирических исследований под руководством В.С.Магуна, В.Г.Андреевкова, В.К.Потемкина, Р.Инглхарта, М.К. Горшкова и др [10-13]. Социальная, субкультурная среда включает в себя такие компоненты как: контактная среда (неформальные организации в структуре персонала; профессиональные объединения и клубы; родственные связи; коммуникативная среда территориальной общности и др.); система образования, профессиональной подготовки и переподготовки; социально-культурная среда (сложившийся механизм социальных статусов, структура субкультурных групп, социальная стратификация населения, система обеспечения социальной защищенности трудоспособных категорий населения и т.п.); символическая реальность (социальные нормы и поведенческие стереотипы, степень приоритетности трудовых ориентаций в системе ценностных ориентаций населения); информационная среда (общественное мнение населения, средства массовой информации, реклама и др.) [14, с.92].

Социальная среда, включающая в себя информационную, образовательную, профессиональную и др. оказывает воздействие на формирование коллективных и индивидуальных смыслов, являющихся, по определению А.С.Ахиезера «молекулами культуры» [15, с.30-43].

Основное направление функционирования социального механизма формирования ценностно-мотивационных смыслов образуют взаимные и скоординированные действия организационного, социокультурного, правового, социально-педагогического и экономического характера на всех уровнях общественных отношений. Подобная целостная система внутренне взаимосвязанных элементов, обладающая интегральными свойствами, создает возможности для социализации индивидов в обществе, конструктивного понимания социальной реальности, освоения социальных ролей и норм, формирования ценностных ориентиров.

В последние годы результаты исследований нашли свое отражение в деятельности органов государственного управления [16]. В частности, в социальном механизме, регулирующем общественные отношения на основе ценностных компонентов акцент делается на сохранение национальной идентичности; использование и наращивание технологического потенциала; укрепление институтов демократии, местного самоуправления, структур гражданского общества; обновление структуры занятости для обеспечения граждан мотивирующей и достойно оплачиваемой работой; ориентация на нравственную преемственность поколений и наставничество; создание современной среды для жизни принцип приоритетности человеческого капитала; принцип экологичности; важность института образования как мощного ресурса для установления социальной справедливости и развития общества; значимость формирования современной системы профориентации как результата партнерства университетов, научных коллективов, бизнеса, школ и государства; обновление правового ресурса в соответствии с потребностями современного общества и др. [там же].

По сути, данное понимание социального механизма в общественной и производственно-экономической практике позволяет утверждать об основополагающей роли ценностей и их значимости в процессе модернизации общественных отношений, о необходимости воспитания таких ценностно-мотивационных ориентаций как готовность к изменениям, к творческому поиску, работе в команде, нацеленность на постоянный профессиональный рост. Нам представляется значимым, что особое внимание обращается на важность разработки современной системы отбора и подготовки управленческих кадров, что еще раз подтверждает тезис об основополагающей роли руководящего звена в функционировании социального механизма – как на уровне общества в целом, так и на локальном уровне, в рамках конкретных предприятий и организаций.

Итак, социальный механизм формирования ценностно-мотивационных смыслов работников предприятий и организаций представляет собой систему, в рамках которой происходит межличностное взаимодействие, управленческое взаимодействие, социальное взаимодействие, функционируют социально-управленческие технологии, имеющие целью формирование и трансформацию ценностных, мотивационных, идейных установок личности, образцов поведения. Сущность социального механизма формирования ценностно-мотивационных смыслов заключается в преодолении противоречий, порождаемых несопадением ценностей индивидуальной жизни и ценностей социума, проявляющемся отставанием процессов осознания и адаптации индивидов в новой социальной реальности. Социальный механизм утверждает человека в качестве основной ценности в системе общественных отношений.

В организационном контексте одна из задач такого механизма – соотнесение ценностных установок работников различных профессионально-квалификационных групп между собой, а также соотнесение их с идеологией и ценностями предприятия для формирования единого смыслового пространства, которое создаст возможности для творческой самореализации работников, более полного раскрытия ими своих способностей и использования социальных резервов. Совершенно правомерно утверждение, что «ценностное сознание в современных общественных отношениях позволяет определить зависимость между духовными целями и смыслами жизни с их предметной деятельностью, характеризующей жизнедеятельность и жизнеобеспечение человека» и далее «В сфере труда ценностная позиция человека может проявляться под влиянием организационных и социальных условий деятельности, в которых происходит самопознание индивидуальных и коллективных ценностей» [17, с.47].

Нами предлагаются вероятные направления работы и осуществляется прогноз возможных последствий реализации указанного социального механизма. В своем исследовании мы консолидируемся с Ю.А.Зубок, которая предположила, что существует две формы реализации регулятивных механизмов – саморегулирование и целеориентированное регулирование, где «саморегулирование осуществляется путем выработки системы социальных норм в различных сферах жизнедеятельности людей, усваиваемых индивидуальным (групповым) сознанием в качестве допустимых рамок социального поведения, а целеориентированное регулирование предполагает наличие субъекта управления, призванного придать этому процессу направленный характер» [18, с.20]. Однако, следует уточнить, что направления деятельности социального механизма охватывают:

- социальные институты как системы устойчивых норм, правил, принципов, осуществляющих регулирование социальных взаимоотношений в рамках системы социальных ролей и статусов;

- институциональные нормы, социальный контроль, меры и санкции – как система методов поддержания социального порядка, регуляции различных сфер жизнедеятельности личности и общества. «Если общество не изменяется, то социальные нормы постепенно стабилизируются вокруг воплощения в жизнь ценностных ориентаций... Нормы воплощают в несовершенной конкретной действительности совершенные идеалы и воззрения, высокие принципы, желательные для общества и отражающие общественный интерес» [19, с.74].

- социальные статусы и роли - одной из важных задач социального механизма является формирование определенных поведенческих стереотипов, моделей жизнедеятельности, отвечающих современным условиям и сохраняющих национальную и культурную идентичность, единое духовное пространство страны.

- социальные и организационные процессы.

В Таблицах №1-6 нами обосновываются следующие компоненты социального механизма формирования ценностно-мотивационных смыслов работников предприятий и организаций:

- условия формирования ценностно-мотивационных смыслов;
- приоритетные направления действий по реализации социального механизма формирования ценностно-мотивационных смыслов;
- социальные последствия реализации указанных направлений деятельности.

Обоснование составляющих социального механизма проводится на двух уровнях:

1. микроуровень: направленность деятельности конкретных предприятий и организаций;
2. мезоуровень: направленность действий социальных групп и общностей.

Таблица 1

Условия формирования ценностно-мотивационных смыслов
(микроуровень: предприятия и организации)

Условия формирования ценностно-мотивационных смыслов
<ul style="list-style-type: none">• Цели и миссия организации;• Организационная культура: корпоративные традиции и ценности, правила коммуникации в организации, особенности взаимодействия между различными профессионально-квалификационными группами работников

Условия формирования ценностно-мотивационных смыслов
<ul style="list-style-type: none"> • Социальная политика организации (наличие/отсутствие ДМС, оплата больничных, корпоративная мобильная связь; развозка до места работы; корпоративная пенсия; корпоративный спорт; условия для отдыха и лечения и др.) • Кадровая политика организации (особенности организационной структуры; процессов найма и адаптации, планирование карьеры, возможности для профессионального развития и обучения, система материального/нематериального стимулирования) <ul style="list-style-type: none"> • Социально-психологический климат на предприятии • Бытовые и гигиенические условия работы (эргономичность рабочих мест, освещенность, наличие отдельных кабинетов и др.) • Репутация, место предприятия в отрасли

Таблица 2

Приоритетные направления действий
по реализации социального механизма формирования ЦМС
(микроуровень: предприятия и организации)

Социальный механизм – характер и направленность действий
<p>1. Развитие корпоративной социальной ответственности как этико-культурных принципов сознательного ведения бизнеса:</p> <ul style="list-style-type: none"> - соблюдение высоких стандартов качества продукции/услуг; - безопасность и охрана труда; - охрана экологии; - соблюдение трудового, гражданского, налогового и др. законодательства; - добросовестное ведение бизнеса с соблюдением интересов сторон: клиентов, партнеров, работников, конкурентов, акционеров и др. - восприятие работников как основы успешного бизнеса <p>2. Осознанное конструирование внешней среды, осуществление комплекса специальных мероприятий, реализуемых предприятием с целью развития окружающей среды и поддержания динамичного баланса (социальное благоустройство, поддержка социальной инфраструктуры – детские сады, школы, детские дома, учреждения культуры и спорта и др.)</p> <p>3. Развитие культуры лидерства и парадигмы управления персоналом на основе ценностного подхода, а также применение соответствующих управленческих практик (проведение ценностного аудита предприятия; методики подбора и найма, способы адаптации, управление карьерой, обучение и оценка, внутренние коммуникации)</p>

Социальный механизм – характер и направленность действий
<ul style="list-style-type: none"> - формирование высокой культуры общения - обучение управленческого звена в соответствии с ценностной парадигмой, развитие лидерских компетенций - обновление управленческих знаний, проведение тренингов/семинаров по методам управления: психологическим, экономическим, организационным и др. - развитие коммуникативных навыков у работников различных профессионально-квалификационных групп - развитие навыков тайм-менеджмента, самоконтроля, личной эффективности у работников различных статусных и профессиональных групп (проведение обучающих тренингов/семинаров) <p>4. Формирование единого смыслового пространства в организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - формирование системы открытых коммуникаций - расширение способов коммуникации между различными профессионально-квалификационными группами работников; - развитие системы информационного обеспечения <p>5. Систематическая социальная, организационная и квалификационная диагностика:</p> <ul style="list-style-type: none"> - социально-психологического климата на предприятии; - качества управленческого труда; - качественный состав управленческого звена; - текучести персонала; - количества нарушений трудовой дисциплины; - демографического и возрастного состава персонала; - длительность и качество адаптационного периода новых работников; - производительности труда, количества и качества ошибок (КПЭ); <p>6. Разработка эффективной системы обратной связи между управляющей и управляемой подсистемами на всех уровнях организационной иерархии:</p> <ul style="list-style-type: none"> - информационное обеспечение систематической обратной связи; - система мотивации; - обеспечение «работы над ошибками»; - карьерное планирование; - формирование резерва управленческих кадров, позволяющего решить проблему невостребованности ряда межличностных и лидерских компетенций; - развитие системы наставничества; <p>7. Обеспечение комплексного применения: как методов регулярного менеджмента, так и проектного; повышение качества групповой работы</p> <p>8. Расширение возможностей обучения за счет развития образовательно-производственного партнерства с возможностью обмена опытом, обновления знаний, навыков и компетенций, формирования ценностных и мотивационных ориентаций, заполнения вакансий (создание отраслевых кластеров и др.)</p>

Социальные последствия реализации указанных направлений деятельности (микроуровень: предприятия и организации)

Социальные последствия реализации указанных направлений деятельности
<ul style="list-style-type: none"> • Повышение эффективности предприятия как субъекта экономики и общественных отношений, • Повышение адаптивности организации к изменениям внешней среды • Сокращение уровня текучести персонала • Повышение лояльности и вовлеченности • Сокращение адаптационного периода • Повышение качества найма: заполнение вакансий с учетом профессионально-квалификационных и личностных характеристик • Выполнение плановых показателей на уровне отдельных работников/подразделений/предприятия в целом • Оптимизация использования организационных ресурсов

Таблица 4

Условия формирования ЦМС на уровне социальных групп и общностей (мезоуровень)

Условия формирования ценностно-мотивационных смыслов
<p>Мезоуровень (уровень социальных групп и общностей):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Семья (состав, характер взаимоотношений) • Территориальная общность (регион, город и др.) • Образование (воспитательная роль школы, ВУЗа) • Профессиональное сообщество • Трудовой коллектив и др.

Таблица 5

Приоритетные направления действий по реализации социального механизма формирования ЦМС на уровне социальных групп и общностей (мезоуровень)

Социальный механизм – характер и направленность действий
1. Развитие активного социального партнерства в сфере подготовки/ переподготовки высококвалифицированных кадров, развитии науки и техно-

Социальный механизм – характер и направленность действий
логий – школа/ ВУЗы/наука/работодатели/государство (технопарки, производственно-научные кластеры, инновационно-технологические центры, бизнес-инкубаторы)
2. Гармонизация и создание баланса между социальными ролями индивида в семье/ на предприятии/ в профессиональных и других сообществах
3. Выработка системы обратной связи, обеспечивающей диалог между предприятиями, государством, гражданами
4. Формирование культурной, профессиональной, этнической, гражданской, территориальной, религиозной, политической идентичностей
Формирование ценностно-мотивационных ориентаций индивидов в процессе их групповой самоидентификации

Таблица 6

Социальные последствия реализации указанных направлений деятельности на уровне социальных групп и общностей (мезоуровень)

Социальные последствия реализации указанных направлений деятельности
<ul style="list-style-type: none"> • Обеспечение социального равновесия во взаимодействии отдельных социальных групп, • Гармонизация интересов отдельных социальных групп между собой, а также их соотнесение с интересами государства • Сглаживание ценностных противоречий в процессе формирования национальной и других групповых идентичностей индивида (например, этнической/религиозной) • Интеграция общественных сил, снижение социальной напряженности • Эффективная социализация личности в обществе • Расширение возможностей социальной, профессиональной мобильности

Итак, резюмируя, можно утверждать, что конструирование социального механизма формирования ценностно-мотивационных смыслов работников предприятий и организаций опирается на необходимость системного и комплексного подхода, преемственности и последовательности действий на всех уровнях общественных отношений. Инерционность человеческого поведения, процесса формирования ценностно-мотивационных смыслов требует долгосрочного систематического воздействия и наличия эффективного механизма получения обратной связи. Смыслы, разделяемые людьми, являются отражением характерных черт, как в рамках отдельных социальных групп, так и общества в целом, очерчивая контуры его социального портрета, наряду с возрастными, гендерными, профессиональными и другими характеристиками.

Развитие этико-культурных принципов ведения бизнеса, осознанное конструирование ценностно-смыслового пространства внешней и внутренней среды организации, развитие культуры лидерства, системное моделирование ролевых ценностно-мотивационных моделей и другие направления реализации социального механизма призваны, с одной стороны, повысить управляемость организации и вместе с тем, расширить возможности для профессиональной реализации, личностного развития, раскрытия способностей каждого работника.

Социальный механизм формирования ценностно-мотивационных смыслов работников предприятий и организаций, моделируемый на макроуровне деятельностью органов государственного управления, в сочетании с указанными нами направлениями деятельности на уровне отдельных социальных групп, конкретных предприятий и организаций способствует созданию единого пространства смыслов, ценностей и духовных приоритетов. Другими словами, предложенный нами социальный механизм создает возможности для гармонизации производственных и социальных отношений в результате соотнесения индивидуальных и коллективных ценностно-мотивационных смыслов, что, в конечном итоге, оказывает благоприятное воздействие на эффективность функционирования конкретных предприятий и организаций.

Литература

1. Потемкин В.К. Ценности персонала современных предприятий: истоки, историческая память, ориентация на эффективность и качество работы // Экономика и управление, №2, 2018, С.57 - 63
2. Вельмисова Д.В. Социальные и организационные условия формирования ценностно-мотивационных смыслов в поведении работников предприятий и организаций// Журнал Экономика и управления, 2018, №5 (51), С. 62-67
3. Райгородский, Д. Я. Психология личности. Т.2. Хрестоматия / Д.Я. Райгородский.- Самара: Издательский дом "БАХРАХ - М", 2000.
4. Волков Ю.Г. Социальный механизм формирования всесторонне и гармонически развитой личности / Отв. ред. д. филос. н., проф. А.Н. Красин. - М. : Мол. гвардия, 1984.
5. Костин А.А. Быть хозяином: социальный механизм становления рабочего нового типа в условиях рыночных отношений / Акад. обществ. наук ЦК КПСС. Ин-т прикл. политологии. - М. : АОН, 1991.
6. Потемкин В.К., Михайлов С.Г. Управление персоналом: социокультурные трансформации, социальный мониторинг. – СПб.: Инфо-Да, 2015.
7. Петрий П.В. Духовные ценности российского общества и армия: Дис ... д-ра филос. наук: 09.00.11. – Москва, 2002. – 429 с.
8. Бандурин А. П. Социальная регуляция: рациональное и иррациональное / А.П. Бандурин; отв. ред. д.филос.н., проф. Ю.Г. Волков. - Москва: Социально-гуманитарные знания, 2005. - 299 с

9. Косалс Л.Я. Социальный механизм инновационных процессов / Отв. ред. Р.В. Рывкина; АН СССР, Сиб. отд-ние, Ин-т экономики и орг. пром. пр-ва. - Новосибирск : Наука. Сиб. отд-ние, 1989. –
10. Магун В.С. Динамика трудовых ценностей экономически активного населения России, 1991 – 2004 гг. Препринт WP3/ 2006/ 09. – М.: ГУ ВШЭ, 2006. – 40 с.;
11. Магун В.С., Руднев М.Г. Базовые ценности – 2008: сходства и различия между россиянами и другими европейцами: Препринт WP6/2010/03. М.: Изд.дом. Гос. Ун-та – Высшей школы экономики, 2010. – 52 с;
12. Потемкин В.К., Михайлов С.Г. Молодежь. Общественная среда. Православие. Информационно-аналитический обзор. – СПб, Инфо-Да, 2011. ;
13. Российская повседневность в условиях кризиса / Под.ред. М.К.Горшкова, Р.Крумма, Н.Е.Тихоновой. – М.: Альфа-М, 2009 г. – 272 с.
14. Потемкин В.К. Качество управленческого труда : учебное пособие. 2-е изд., доп. и перераб. – СПб. : Изд-во СПбГЭУ, 2015.
15. Ахиезер А.С. Циклизм ценностных основ российской власти: от Ивана IV до конца советского этапа // А.С. Ахиезер // Россия и современный мир. – 2003. – № 3. – С. 30-43.
16. Послание Президента РФ Федеральному собранию от 1 марта 2018 г. [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_291976 (дата обращения: 07.08.2018).
17. Потемкин В.К. Самоактуализация профессиональной деятельности работников предприятий. – СПб.: Изд-во Инфо-Да, 2018, - 214 с.
18. Зубок Ю.А., Чупров В.И. Социальная регуляция в условиях неопределенности / В.И.Чупров, Ю.А.Зубок. – М.: Юр.норма. НИЦ ИНФРА-М. 2015. – 272 с.
19. Потемкин В. К. Личностный фактор в территориальной организации производственной деятельности / В. К. Потемкин. - Санкт-Петербург: Северо-Западный институт повышения квалификации ФСН России, 2014.

3.7. Компетентностный подход к формированию ценностных ориентаций работников предприятий⁷

В современной социологической теории все чаще объектом исследования становится система ценностей человека и общества, ценностные ориентации как личности, так и групп, включающие благосостояние, комфорт, здоровье, сознание, трансформацию свободы, творчество, труд и т. п. [1; 3; 4; 13]. Было достаточно убедительно установлено, что ценности являются

⁷ Раздел подготовлен при участии Т.А.Андреевой

неотъемлемым атрибутом формирования мировоззрения человека — участника общественных отношений. Причем ценности как социальный феномен охватывают самые различные стороны жизнедеятельности и жизнеобеспечения человека, такие как: познавательные, эмоциональные, профессиональные, бытовые, социально-политические, организационно-правовые, а также социокультурные. Ценности, по М.Веберу, определяют форму человеческого мышления, способ умозаключений и форму поведения [8]. В свою очередь Д. В. Ольшанский подчеркивал, что ценности способствуют формированию цели, устремлений, жизненных идеалов и, что не менее важно, сознания человека [14]. Развивая теорию ценности, В. А. Ядов обосновал взаимосвязь восприятия той или иной группы ценностей с установкой личности на материальное, духовно-нравственное и социокультурное развитие [16]. М. С. Яницкий представил ценностные ориентации как динамическую систему, соотносящуюся с развитием общественных отношений [17], а С. С. Бубнова предположила, что ценностные ориентации являются еще и системообразующим фактором структуры личности, определяющим ее содержательную направленность [10].

Принимая во внимание то обстоятельство, что личность — это понятие, обозначающее совокупность достаточно устойчивых социально-психологических свойств человека, составляющих его индивидуальность, как правило, включают темперамент, характер, эмоции, волевые качества, мотивации и социальные установки, которые в определенные периоды времени могут видоизменяться. Одновременно видоизменяются и ценностные ориентации, что подчеркивает их динамический характер. Инструментальную роль в формировании ценностных ориентаций личности играют желания и намерения, сиюминутно возникающие и довольно часто сменяющие друг друга в различных ситуациях жизнедеятельности человека. Личностные ценности связывают внутренний мир человека с жизнедеятельностью и жизнеспособностью общества и отдельных социальных и социально-профессиональных групп. Заметим, что ценности могут в большей или меньшей мере пересекаться между собой от полного совпадения или несовпадения с ценностями общества и его представителей. Превращение социальной ценности в личную ценность возможно только тогда, когда человек вместе с определенной социальной или социально-профессиональной группой включается в практическую реализацию этой общей ценности, ощущая ее как свою. При этом необходимо подчеркнуть, что в личной ценности формируется идеальное представление о должном, задающее направление жизнедеятельности человека на образование, профессиональную подготовку, сферу предложения труда и участие в общественном развитии. Совершенно правомерно ряд исследователей подразделяет ценностные ориентации на группы: 1) теоретические (идеология, знания, мышление);

2) экономические (практичность, полезность); 3) политические (власть, признание); 4) специальные (человеческие отношения, привязанности, конфликтность); 5) этические (гуманизм, толерантность, демократичность) и т. п. [9]. Каждая из этих ценностных ориентаций предполагает достижение какой-либо цели, либо соотносит себя с каким-либо целевым предпочтением. В этом контексте У. Оучи отмечал, что ценностные ориентации работников влияют на производственно-экономическую, научно-техническую и социальную деятельность предприятий [8]. Но, видимо, здесь имеет место и обратная связь, определяющая ценностный цикл конкретной ценностной ориентации. Ограничением конкретной ценностной ориентации работника становится факт преобладания авторитарного метода управления предприятием [15].

С. Мерсье отмечал, что руководители формируют дух и ценности предприятия, их действия определяют желательное поведение работников [7].

На ранних стадиях формирования ценностных ориентаций, связанных с получением знаний, умений и навыков и предполагающих занятость в конкретной сфере предложения труда, необходимо отметить следующее: человек отдает предпочтение получению хорошего образования 87,4%; целью получения образования и профессии является желание «много работать» — 82,6%; для того чтобы добиться профессионального признания, необходимо иметь знакомства и связи — 71,4%; достичь материального благополучия возможно только при стечении обстоятельств — 65,2%; качество и уровень жизни обеспечивает происхождение из обеспеченной семьи — 50,6%. Респонденты (N 345), представляющие четыре крупных промышленных предприятия, отмечали, что главным средством достижения жизненных целей и ориентиров является получение высшего образования. Однако ценностные ориентации, зависящие от своего образовательного статуса, самые различные: чтобы стать высококвалифицированным специалистом — 96,0%; чтобы сделать карьеру — 91,5%; чтобы получить интересную работу — 89,4%; для самосовершенствования — 84,8%; чтобы получить диплом — 33,0%; чтобы завести ценные знакомства — 22,6%; просто интересно — 59,6%.

В представленных ценностных ориентациях работников преобладает позиция обывателя: получить образование и специальность, работать, обеспечить семью. Связь ценностных ориентаций с решением общественно значимых задач на предприятиях не просматривается. Во многом такое положение является следствием того, что более 70% людей намереваются получить образование и специальность безотносительно к полезности для их работы в конкретной сфере предложения труда. Из них более половины не проявляет интереса и не демонстрирует желания включения в процессы

преобразования производственно-экономической и социальной деятельности предприятий. Около 15% работников занимают выжидательную позицию в реализации своих профессиональных знаний, навыков и умений на предприятии.

В последующие периоды работы на предприятии у большинства работников ценностные ориентации приобретают другую направленность: позиционировать в конкурентной среде как профессионал — 78,5%; создать свое дело — 52,0%; быть независимым от произвола работодателей — 34%; получить смежное (второе) образование, позволяющее усилить свою профессиональную позицию и обеспечить карьерный рост, — 27,0%; активнее отстаивать свои профессиональные интересы на предприятии — 8%.

В этих ценностных ориентациях работников преобладает эго-позиция, только косвенно совпадающая с интересами функционирования предприятия. Эго-составляющая ценностных ориентиров включает в себя восприятие собственных черт, диспозиций, мотивов, потребностей и способностей и отвечает на вопрос: «Какой я?» Слишком большое внимание, уделяемое работником своему «я», является признаком того, что даже по истечении срока работы на предприятии в 5-7 лет он не достиг успеха в реализации своих жизненных целей. Происходит переход от одних к другим по направленности ценностным ориентациям, но опять же без учета интересов коллектива предприятия. Л.П.Гримак в этой связи подчеркивал, что процесс формирования «я» работника должен быть связан не только с формированием и развитием сознания, но и осознанием окружающей действительности [12].

В процессе взаимодействия с окружающей средой, в том числе со средой профессиональной, соответствующей целям и задачам функционирования предприятия, человек-работник неизбежно должен позиционировать себя как объект коллективной профессиональной деятельности и соотносить свои ценностные ориентации с аналогичными, сформированными в коллективе предприятия. Принимая во внимание то обстоятельство, что индивидуальные ценностные ориентации не всегда и не везде совпадают с коллективными, видимо, возникает объективная необходимость формирования механизма воздействия на процессы соответствия ценностных ориентаций целям и задачам функционирования предприятий. В этой связи наиболее востребованным становится механизм управления ценностных ориентаций. Компетентность работника представляет собой набор знаний и требований к его деятельности, среди которых способности к социальному и профессиональному ориентированию; умение взаимодействовать с различными профессионально-квалификационными и статусными группами персонала предприятия; навыки применения

своих знаний и умений в конкретной производственно-экономической ситуации; владение собственным экономическим и инновационным мышлением и т. п. Тем самым формируется поведенческая компетенция, которая, по определению Р. Бойциса, развивает способность человека вести себя таким образом, удовлетворяет требованиям работы в определенной производственной среде, что, в свою очередь, становится результатом достижения сложившихся индивидуальных и коллективных ценностных ориентаций [2]. То есть профессиональные компетенции являются средством для воспроизводства ценностных ориентаций работников в конкретных видах деятельности, благодаря чему возможен личностный рост, т. е. реализация своего образовательного и трудового потенциала; профессиональная независимость, позволяющая работникам решать собственные задачи, ранее сформулированные как ценностные ориентации; удовлетворенность профессиональными достижениями, благодаря которым осуществляется материальное и моральное вознаграждение.

Результатами управления ценностными ориентациями на основе профессиональных компетенций становятся: конкретная направленность личности, развитие аналитических способностей, формирование стратегического мышления, коммуникативная приверженность, адаптивность к изменениям профессиональной среды и условий деятельности работника.

Компетентностный подход к формированию ценностных ориентаций работников способствует самоконтролю различного рода побуждений и настроений; регулированию поведения в профессиональной и социальной среде; развитию самосознания, фиксирующего свои настроения, эмоции, мотивы поведения; развитию способностей профессиональных и межпрофессиональных коммуникаций; оцениванию своих интеллектуальных потенциалов и многообразию ценностных ориентаций других участников производственной деятельности, обладающих ценностными ориентациями и профессиональными компетенциями.

Учитывая изложенное, можно утверждать, что компетентностный подход к управлению ценностными ориентациями работников усиливает потребности в созидательной и эффективной деятельности; развивает системное мышление инновационной направленности; развивает творческий подход в решении общественно значимых задач; обеспечивает социальную и профессиональную интеграцию различных профессионально-квалификационных и статусных групп персонала; формирует основы ответственного поведения в процессе производственной деятельности и управления. По сути, компетентностный подход к управлению ценностными ориентациями работников предприятий решает и такую важную задачу, как ликвидация разрыва между риторикой и реальностью. Этому во многом способствует применение жесткой модели управления персоналом, разработанной

К. Легге и делающей упор на интеграцию политики и ценностных ориентаций [6]. В этих условиях результатом может стать расширение спектра ценностных ориентаций, направленных на решение общественно значимых задач предприятия, рост профессиональных навыков и умений работников и коллектива в целом, способность к самооценке работника в составе коллективной деятельности на предприятии. Совершенно правомерно Т. Дэвенпорт отмечал, что коллективная работа на предприятии подразумевает двухсторонний обмен ценностями, но при этом к работникам нельзя относиться как к неодушевленным активам, тем более что каждый из них считает себя независимым агентом профессиональной деятельности и вправе выбирать и использовать свои компетенции как в коллективе, так и в личных интересах [5]. Ценностные ориентации работников не могут быть завуалированными ценностными ориентациями коллектива предприятия, так как это привело бы к «столкновению» ценностей и повышению уровня конфликтности при выполнении определенного вида работ. Преодолеть возможные противоречия в ценностных ориентациях работников, видимо, возможно посредством формирования глобальной для предприятия ценности с последующей разработкой «матрицы» ценностей (см. табл. 1). Экспертная группа (N 19) оценила 19 показателей, характеризующих ценностные ориентации работников, соотнесенные с возможностью реализации социальных резервов на предприятиях с высокой и низкой ориентированностью на ценности персонала. Оценка производится по 10-балльной шкале, где 1 — ресурс практически исчерпан, 5 — нормальный уровень ресурса, 10 — очень высокий уровень ресурса.

Таблица 1

Ценностные ориентации персонала предприятий

Ценностные ориентации персонала предприятий	Предприятия	
	С высоким уровнем ориентирования на ценности персонала	С низким уровнем ориентирования на ценности персонала
Творческое мышление и креативность	7,2	3,4
Темп работы	8,9	5,7
Возможности адаптации к меняющимся условиям работы	9,1	6,2
Лидерские качества	5,4	3,2

Окончание табл. 1

Ценностные ориентации персонала предприятий	Предприятия	
	С высоким уровнем ориентирования на ценности персонала	С низким уровнем ориентирования на ценности персонала
Способность доказать ценность своих идей	7,8	5,4
Возможность саморазвития и профессионального роста	8,5	4,2
Чувство профессиональной защищенности	8,3	3,7
Внедрение новых технологий	7,7	4,8
Профессиональная компетентность	9,2	5,3
Комфортность работы в коллективе	9,4	4,8
Ответственность	8,5	5,5
Уровень взаимопонимания с непосредственным руководством	9,0	3,4
Согласие с идеей и стратегией работы предприятия	9,5	4,0
Возможность повышения квалификации и карьерного роста	9,2	2,8
Рационализм	7,6	2,4
Правовая компетентность	8,1	3,0
Повышение ценности для предприятия	9,2	4,2
Интерес к проблемам развития предприятия	9,7	4,8
Наличие устойчивых традиций в коллективе	9,5	3,1

Анализ приведенных данных подчеркивает преимущества обращения предприятия к ценностным ориентациям персонала и формирования отношений, которые можно классифицировать как: практические, коммуника-

тивные, когнитивные или познавательные, эмоциональные, волевые, ролевые, моральные и нравственные. Практические взаимоотношения характеризуются сотрудничеством и взаимопомощью; коммуникативные — легкостью общения и удовлетворенностью им; когнитивные — сочувствием и взаимопониманием; эмоциональные — симпатией и любовью; волевые — взаимоуступчивостью и самостоятельностью; ролевые взаимоотношения определяются позицией интересного человека и лидера; правовые — чувством долга и верностью слову; моральные — добротой и заботой; нравственные — справедливостью и честностью; коллективистские — сплоченностью и дружбой. По сути, на предприятиях с высоким уровнем внимания к ценностным ориентациям работников вырабатывается механизм коллективных ценностей, связанных с непосредственным участием персонала в решении производственно-экономических вопросов деятельности предприятия.

Литература

1. Allport F. H. *Social Psychology*. Boston, 1978.
2. Boyatzis R. *The Competent Manager*. N. Y.: Wiley, 1982.
3. Brozowski P. Skala Warkosci (SW). Polska adaptacja value survey M. Rokeacha. Warszawa: Polskie Towarzystwo Psychologiczne, Wydział Psychologii Uniwersytetu Warszawskiego, 1989.
4. Campbell D. 71, Hunt W. A. and Lewis N. A. The effect of assimilation and contrast in garment of clinical materials // *American Journal of Psychology*. 1957. NAO. P. 297-312.
5. Devenport T. O. *Human Capital*. San Francisco, CA: Jossey Bass, 1999.
6. Legge K. The morality of HRM // C. Mabey, D. Skinner and T. Clark (eds.). *Experiencing Human Resource Management*, Sage. L., 1998.
7. Mercier S. *L'ethique dans les entreprises*. R: De'ouverte, 1999.
8. Ouchi W, G. *Theory Z How American Business Can Meet the Japanese Challenge*, Reading, Addison. Wesley, 1981.
9. Shein E. *Organizational culture and leadership*. San Francisco: Jossey-Bass, 1985.
10. Бубнова С. С. Ценностные ориентации личности как многомерная нелинейная система. М.: Ин-т психологии РАН, 1998.
11. Вебер М. Основные социологические понятия / пер. с нем. М. И. Левиной // М. Вебер. Избранные произведения. М.: Прогресс, 1990.
12. Гримак Л. П. *Человек в поисках смысла*. М., 1990.
13. Дюркгейм Э. Ценностные и реальные суждения // *Социология: ее предмет, метод, предназначение*. М., 1995.
14. Ольшанский Д. В. Личность и социальные ценности // *Социология в СССР: сб.* М., 1965. Т. 1.

15. Потемкин В. К. Личностный фактор в сфере профессиональной деятельности. СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2012.

16. Ядов В. А. Диспозиционная концепция личности. Социальная психология. Л., 1979.

17. Яницкий М. С. Ценностные ориентации личности как динамическая система. Кемерово: Кузбасвузиздат, 2000.

3.8. Самоидентификация и развитие социальной мобильности работников предприятий⁸

Как известно, мобильность рабочей силы можно охарактеризовать как процесс изменения места либо содержания трудовой деятельности, а иногда того и другого вместе. Она обусловлена, с одной стороны, способностью и готовностью личности к трансформации существенных характеристик труда, а с другой - потребностями отдельных предприятий и экономики вообще в труде определенного содержания и места приложения [1, с.275]. В последнее время зависимость мобильности рабочей силы резко возрастает от уровня территориальной и ресурсной разобщенности предприятий, нарушения информационно-профессионального обмена, роста конкуренции, включая конкуренцию агрессивную, товаропроизводителей за рынки сбыта, за доступность к финансовым и материальным ресурсам и т.п. Не менее важной для мобильности рабочей силы и в первую очередь ее социальной мобильности является социальная обустроенность: наличие хорошо оплачиваемой работы, комфортное жилье, месторасположение проживания, его престижность, возможности социокультурного развития, информационного обмена и информационное насыщение жизнедеятельности и жизнеспособности работников. По сути, социальная мобильность находится в постоянном соприкосновении с изменениями в общественной, политической и производственной сферах. Исследуя процессы изменений в общественном развитии, А.Петтигрю и Р.Уипп писали, что изменения являются «интегративным, кумулятивным и корректирующимся по ходу дела процессом» [2].

Чтобы управлять изменениями, видимо, необходимо понимать их суть, направленность, ожидаемый результат. И если эти изменения ведут к высвобождению работников предприятий, обустроенных на данной территории и не склонных к проявлению социальной мобильности, то это приводит не только к неиспользованию накопленных трудовых ресурсов, но и тормо-

⁸ Раздел подготовлен при участии А.С.Мурашова

жению самих изменений. При этом необходимо иметь в виду, что изменения в деятельности предприятий могут быть директивными, договорными, нормативными, аналитическими и реальными.

Директивные изменения, как правило, вводятся администрацией предприятий без предварительных консультаций с персоналом и ставят его перед фактом необходимости проявления социальной мобильности.

Договорные изменения основываются на положении консенсуса между работодателем и наемными работниками. При этом социальная мобильность персонала приобретает плановый характер.

Нормативные изменения предусматривают всеобъемлющую потребность в смене установок, ценностей, убеждений и требует определенного единодушия, причем единодушия прогнозируемого в социальной мобильности персонала.

Аналитические изменения основываются на различных моделях и зависят как от технико-технологической и производственно-экономической структуры предприятий, так и социальной структуры общества. Исследователи, которые предпочитают использование функционального подхода к анализу социальной структуры, акцентируют внимание на профессиональном, культурном, возрастном, половом и религиозном облике работников. Идентификация облика работников с социальной мобильностью позволяет придать ей нормативный характер.

Реальные изменения являются по своей природе ситуативными и зависят от целого ряда обстоятельств производственной деятельности предприятий, включая развитие, стабилизацию, стагнацию, кризис. Вместе с тем нельзя не заметить и социокультурную составляющую социальной мобильности работников. Социокультурные факторы производственной деятельности определяют принятие или отторжение работниками тех или иных изменений в управлении предприятиями и являются основанием их выбора социальной мобильности.

Д.Надлер и М.Ташмен подчеркивали, что все без исключения изменения в деятельности предприятий, тем более, что они предполагают социальную мобильность работников, необходимо мотивировать, управлять, обосновывать, обследовать, обеспечивать [3]. Это особенно важно в связи с тем, что любое недопонимание работниками обстоятельств, приводящих к изменениям в их жизнедеятельности и жизнеобеспечении приводит к различного рода социальным действиям, в основе которых сопротивление изменениям.

Выбор позиции по отношению к социальной мобильности в результате возможных изменений в деятельности предприятий работники осуществляют на основе осознанной и превалирующей точки зрения, всеобъемлющей или исчерпывающей информации, оценки своего положе-

ния в обществе, в социально-профессиональной группе, а также с позиции последствий в их жизнедеятельности и жизнеобеспечении. Не менее важен и фактор «человеческого» окружения, его социокультурного развития. Социальная мобильность работников зависит и от содержания и характера труда, который может приобретать свойства автономии, полуавтономии, неавтономии.

В структуре автономного труда представлены следующие группы работников: руководители предприятий — 25,0%, работники научной сферы - 21,0%, экономисты и бухгалтера - 18,0%, инженерно-технические работники - 17,0%, квалифицированные рабочие - 11,0%, служащие - 6,0% и т.п.

В структуре полуавтономного труда ситуация несколько другая. В ней представлены: руководители предприятий - 1,0%, руководители низшего звена — 19,0%, бухгалтера и экономисты — 18,0%, инженерно-технические работники - 27,0%, рабочие - 20,0%, служащие - 7,0% и т.п.

В структуре неавтономного труда малоквалифицированные рабочие составляют 33,0%, инженерно-технические работники - 22,0%, рабочие высокой квалификации - 20,0%, экономисты и бухгалтера - 6,0%, служащие - 6,0%.

Возможности у каждой из этих групп работников различны в проявлении социальной мобильности при изменениях в деятельности предприятий. Так, опрос 263 респондентов, относящихся к группе работников автономного труда, согласились с переездом в другую местность для работы на профильном предприятии только 4, а на непрофильном - 1. Из 304 респондентов, относящихся к группе полуавтономного труда только 7 посчитали возможным переезд в другую местность для работы на профильном предприятии и 3 - на непрофильном предприятии. В группе работников неавтономного труда из 287 респондентов могли при условиях сохранения оплаты труда, предоставления жилой площади и др. 18 работников сменить место жительства и перейти на работу на другие предприятия.

По этим трем группам работников коэффициент социальной мобильности составляет - 0,10.

Причина столь низкой социальной мобильности кроется в избирательном доступе к жизненным благам, в изменении между и внутригенерационных перемещений, в ориентации на те или иные виды профессиональной деятельности, в уровне самоидентификации с определенной социальной группой, в социальных притязаниях не только работников, но и членов их семей, знакомых, родственников.

В социальной мобильности работников имеет значение и пол. Так, например, женщины в 1,5-1,8 раза менее мобильны, чем мужчины и в слу-

чае изменений в производственной деятельности могут пойти на менее квалифицированную работу, но без перемены места жительства.

Социальная мобильность более свойственна в возрасте 20-30 лет, а менее - 45-60 лет. 93,0% работников в возрасте 30-45 лет, а они являются наиболее квалифицированными и экономически активными, считают, что любые или большинство изменений в производственной деятельности предприятий не вызовет необходимости для них в социальной мобильности.

Уровень социальной мобильности в группе работников - маргиналов, т.е. не относящих себя ни к одной из квалификационных групп, определить затруднительно из-за их позиций, связанных с неуверенностью своего общественного и профессионального положения.

В группе маргиналов более, чем в других, фиксируется утрата чувства внутриколлективного, корпоративного общения, снижение оценки престижности профессионального труда. Маргиналы не чувствуют «локтя», не ожидают поддержки со стороны «своих» в случае конфликта с администрацией. Ни один в этой группе не уверен в том, что коллеги по работе его поддержат. Для сравнения: среди идентифицирующих себя с рабочими уверены в такой поддержке — 35%; со служащими - 30,4%; с интеллигенцией - 29,9%; с управляющими - 33,3%; из имеющих собственное дело - 50,5%.

На уровень социальной мобильности работников оказывает непосредственное воздействие и состав установок на содержание профессиональной деятельности. Так, Д.Гест и Н.Конвей установили, что 39,0% если бы выиграла в лотерею, то бросили бы работу; 70,0% - важным считают уровень заработной платы; 62,0% - хотели бы иметь интересную и разнообразную работу; 22,0% - ориентируются на «надежное» рабочее место; 34-35,0% - полагают, что благодаря своему усердному труду проблема социальной мобильности их не коснется”. [4]

Таким образом, можно сделать вывод, что на уровень социальной мобильности работников предприятий оказывает влияние производственно-общественная среда и индивидуальные различия: компетентность, мироощущение, социальные ожидания, ценностные ориентации, планы саморазвития и самореализации, общие умственные способности или интеллект, социально-психологическая готовность к переменам, характер взаимодействия с окружающей средой, образ мышления, который формирует соответствующую установку в жизненной позиции работника.

Учет всех составляющих социальной мобильности работников предприятий может предполагать создание адресной стратегии поведения персонала в различных производственных ситуациях.

Литература

1. Сигов В И Социально-профессиональная и территориальная мобильность рабочей силы. Экономика труда. 2-е изд. / Под ред Н.А.Горелова. Спб.: Питер. 2007.
2. Pettigrew A., Whipp R Managing Change for Competitive Success, Blackwell. Oxford 1991.
3. Nadler D.A., Tushman ML A congruence model for diagnosing organizational behaviour. Resource Book in Macro - Organizational Behaviour, R H Miles (ed), Goodyear Publishing Santa Monica, C.A. 1980
4. Guest D , Conway N. Employee Motivation and the Psychological Contract. Institute of Personnel and Development, London, 1997.

РАЗДЕЛ IV ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМООПРЕДЕЛЕНИЕ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ

4.1. Управленческий потенциал работников современных предприятий

Исследователи производственных систем в рыночной экономике, как правило, обращают внимание на экономические вопросы деятельности предприятий, состояние внешней среды, прямо и косвенно воздействующая на процесс производства, персонал предприятий и формирующиеся социально-трудовые отношения. Руководители предприятий остаются наименее изученными, хотя от их профессиональных компетенций, общественной позиции и экономического мышления, во многом, зависит эффективность работы всех без исключения структурных единиц. Подобное понимание предполагает исследование позиции современных руководителей предприятий в решении экономических, организационных и социальных вопросов [1]. Экономическую составляющую исследования мы рассматриваем через призму экономической психологии руководителей предприятий.

В процессе социологического опроса руководителей предприятий Санкт-Петербурга выявлено, что большинство опрошенных руководителей имеет высшее образование того или иного профиля и только 10 человек (причем представители разных возрастных групп) - 8,62% - получили лишь среднее образование. Это, безусловно, можно отнести к числу позитивных признаков бизнес-руководителей. При этом половина респондентов (44,83%) указала на наличие у них высшего технического образования, что, вероятно является следствием нескольких причин. Во-первых, это достаточно традиционный для российской экономики источник пополнения директорского корпуса, во-вторых, это снижение общей потребности в специалистах технического профиля, в-третьих, связанная с этим необходимость поиска работы, в-четвертых, наличие определенных знаний и навыков, позволяющих заниматься бизнесом (что, в свою очередь, положительно характеризует уровень, качество и широту полученного ими образования) и наличие реальной возможности применения своих знаний в области малого и среднего бизнеса, и, наконец, в-пятых, наличие высокого потенциала и даже смелости для кардинального изменения профиля деятельности. Каждый пятый руководитель (18,10%) указал, что он обладает высшим экономическим образованием. Это вполне согласуется с современной тенден-

цией 'Западной экономики вручать бразды правления предприятием специалистам в области рынка, маркетинга и т.п. Еще 12 руководителей (10,32%) имеют высшее гуманитарное образование (6,03% - педагогическое, психологическое) и медицинское (4,21%) образование. В основном в эту группу попадают женщины. При этом важно отметить, что 100 % опрошенных женщин обладают высшим образованием. Это связано отчасти с огромным интересом представителей самых разных профессий высококвалифицированного умственного труда попробовать себя в предпринимательской деятельности. Девять человек (7,76%) указали на наличие у них двух высших образований, что, несомненно, свидетельствует об их высоком образовательном и квалификационном потенциале, нежелании останавливаться на достигнутом и стремлении к постоянному расширению, обновлению своих знаний. Кандидаты и доктора наук составили почти десятую часть всех опрошенных (9,48%). Это отражает две тенденции. С одной стороны, имеющийся высокий научно-инновационный потенциал диктует необходимость его реализации в сфере практической деятельности, а с другой стороны, - отражает снижение привлекательности для "остепененных" специалистов таких традиционных сфер приложения их труда как чисто исследовательская и научно-педагогическая деятельность.

Один из существенных этапов формирования экономической психологии руководителей является этап развития взаимоотношений с персоналом предприятий.

Не вызывает сомнения, что экономическое положение предприятия самостоятельного субъекта хозяйственной деятельности, с одной стороны и как слепка современного социально-экономического состояния общества в целом, с другой стороны, отражается на складывающихся в коллективе взаимоотношениях, определяет наличие напряженности и конфликтности в трудовых отношениях. Ответы на эти вопросы получены в ходе анализа соответствующего блока.

Распределение ответов данных респондентами на вопрос: "Как бы Вы оценили взаимоотношения в коллективе предприятия, организации, учреждения?" показано в табл. 1.

Более трети руководителей отметили, что взаимоотношения в коллективе ближе всего к типу "делового сотрудничества" (35,34%), пятая часть - охарактеризовала отношения "взаимного доверия" (21,55%), отказались дать однозначную оценку отношения в коллективе порядка трети (30,18%) респондентов. Воспринимают отношения как конфликтные 6,03 % опрошенных. Около 8 % (7,76%) определяют стиль руководства коллективом как жесткое единоначалие, один из опрошенных (0,86%) отметил, что единоначалие в его фирме сочетается с хорошими межличностными взаимоотно-

ношениями. Другим опрошенным был предложен собственный вариант ответа: "взаимоотношения в коллективе «клановые»", что в определенной мере свойственно структурам мелкого среднего бизнеса. Следует отметить полное неприятие опрошенными женщинами руководства в стиле жесткого единоначалия.

В структуре взаимоотношений в коллективе предприятия нами выделяется аспект напряженности (табл. 2).

Таблица 1

Характеристика взаимоотношений в коллективе предприятия

Характеристика взаимоотношений в коллективе	Всего ответов	% от числа опрошенных
Взаимного доверия	25	21,55
Делового сотрудничества	41	35,34
Жестокое единоличия	9	7,76
Неоднозначные	18	15,22
Зависят от ситуации	17	14,46
Конфликтные	7	6,03
Иные	3	2,59

Таблица 2

Причины напряженности в взаимоотношениях в коллективе предприятия

Причины напряженности или конфликтности	Всего ответов	% от числа опрошенных
Неумение некоторых руководителей найти контакт с работниками	19	16,38
Нежелание части руководства найти контакт с работниками	12	10,34
Нежелание работников идти на компромисс с администрацией	6	5,17
Экономические проблемы предприятия	35	30,17
Общая кризисная ситуация в стране и обусловленная ею общая социальная напряженность	41	35,34

При рассмотрении данных табл. 2 совершенно очевиден разрыв между проблемными блоками "взаимоотношения работников - администрации и" и "общая конкретная экономическая ситуация". Так, в 2/3 слу-

чаев (65,51%) руководители видят причины напряженных или конфликтных ситуаций на своих предприятиях, в учреждениях и организациях в макроэкономических и проистекающих из них микроэкономических проблемах. Выделяя неэкономические причины напряженности в коллективе, руководители, к их чести, руководители склонны обвинять скорее администрацию, нежели подчиненных, исполнителей.

Так, непосредственно после причин экономического характера следует ответ "неумение некоторых руководителей найти общий язык с работниками" (16,38 %), далее - "нежелание части руководства найти контакт с работниками" (10,34 %). И только в 5,17 % случаев причиной признается "нежелание работников идти на компромисс с администрацией". Нетрудно заметить, что вина на руководителей возлагается в 5 раз чаще, чем на исполнителей.

Напряженность и конфликтность в коллективе руководители и "благополучных" и "неблагополучных" предприятий склонны. в первую очередь, связывать с экономическими проблемами разного уровня. Однако руководители наиболее преуспевающих предприятий видят источник внутренних конфликтов вне самого коллектива: 40,0 % респондентов этой группы считают, что причина кроется в общей кризисной ситуации в стране и обусловленной ею социальной напряженности. Руководители тех предприятий, которые испытывают временные трудности (по оценке самих руководителей), не склонны мыслить на макроуровне и объясняют конфликты на предприятии проблемами данного же предприятия (50,0 % респондентов данной группы). Руководители фирм, занимающих промежуточное экономическое положение ("пока держимся на плаву, но не без труда"), видят проблемы и на микро- и на макроуровнях (соответственно, 40,0 % и 43,33 %).

Весьма четко прослеживается взаимосвязь, описывающая нормальную зависимость между количеством причин напряженных или конфликтных ситуаций, с одной стороны, и общим руководящим стажем бизнесменов, с другой (рис. 1 и 2).

Полученное распределение указывает на динамику изменений взглядов руководителей по проблеме внутри коллективной конфликтности, при этом абсолютно стабильным остается экономический уклон причин.

Сопоставление характера взаимоотношений в коллективе с причинами напряженности и конфликтности этих отношений выявило определенную склонность руководителей к поддержанию позиции "делового сотрудничества" даже в условиях экономического кризиса в стране.

По результату выделения респондентами наиболее значимых аспектов деловых отношений внутри коллектива произведено ранжирование, сведенное в табл. 3.

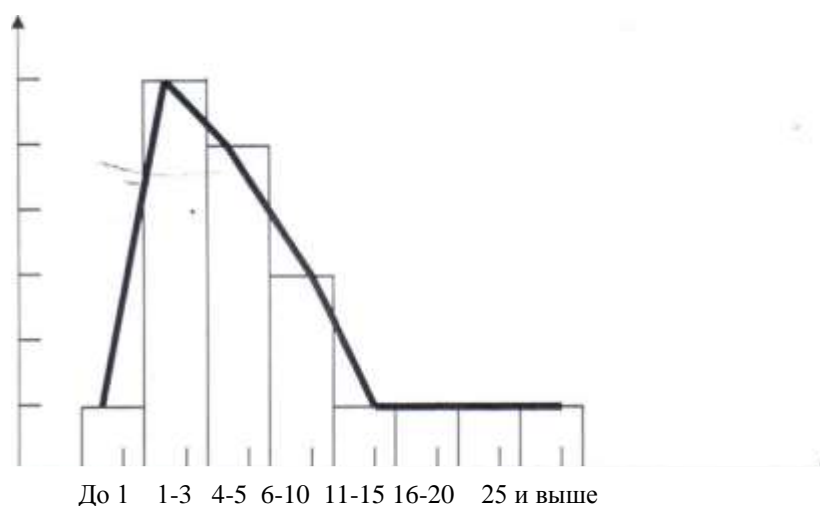


Рис. 2. Взаимосвязь количества причин напряжённости и конфликтности в коллективе и руководящего стажа работы бизнесменов

Таблица 3

Структура деловых отношений в коллективе предприятий

Наиболее значимые моменты деловых отношений внутри предприятий	Всего ответов	% от числа анкет
Подбор и расстановка кадров	80	68,97
Распределение функций и полномочий между подразделениями и сотрудниками	68	58,62
Стратегическое планирование	46	39,66
Совместная выработка целей и задач в рамках краткосрочного планирования	34	29,31
Маркетинговая деятельность	29	25,00
Распределение доходов	22	18,97
Инновационная деятельность	9	7,76
Организация технологических процессов по производству продукции или оказанию услуг	8	6,90
Организация информационных потоков на предприятии	6	5,17
Распределение ресурсов между подразделениями	2	1,72

Как можно видеть из табл. 3, первые два важнейших места отведены функции предприятия, т. е. построению организационной структуры, формированию системы соподчиненности и заполнению этой оргструктуры требуемыми кадрами.

Особой категорией внутри коллективных отношений является социальное партнерство, также характеризующееся сложным комплексом психологических нюансов.

В аспекте исследования этой проблемы респондентам было предложено выделить наиболее важные, с их точки зрения, направления внутренней политики предприятия, организации, учреждения. Полученные результаты приведены в табл. 4.

Отвечая на этот вопрос, руководители осознанно или бессознательно выделяют те направления деятельности предприятия, где они особенно нуждаются в понимании и поддержке со стороны подчиненных.

Данные о вопросах, являющиеся предметом социального партнерства во внутренней политике предприятия (табл. 4), во многом перекликаются с данными информации об основных моментах деловых отношений внутри коллектива предприятия. В частности, в разряд наиболее приоритетных вынесены проблемы выработки стратегии развития. Следующую по важности группу составляют вопросы социально-трудовой политики:

- обеспечение деконфликтизации трудовых отношений;
- организация оплаты труда;
- реализация кадровой политики, политики в области занятости;
- проблемы социального развития коллектива;
- вопросы охраны и условий труда.

Таблица 4

Характеристика отношений социального партнерства
в коллективе предприятий

Вопросы, являющиеся предметом социального партнерства во внутренней политике предприятия	Всего ответов	% от числа анкет
Выработка стратегии развития	76	65,52
Обеспечение деконфликтизации трудовых отношений	44	37,93
Организация оплаты труда	35	30,17
Реализация кадровой политики., политики в области занятости	32	27,59
Проблемы социального развития коллектива	26	22,41
Реализация маркетинговой политики	23	19,83
Формирование имиджа инвестиционного привлекательного предприятия	20	17,24
Вопросы охраны и условий труда	17	14,66
Проведение технической политики	10	8,62

Гораздо меньше места в проблемах, могущих стать предметом социального партнерства между администрацией, работниками (и при наличии профессиональными союзами), т, е, во внутренней политике предприятия, учреждения, организации, занимает, по мнению руководителей, группа, условно названная нами экономико-организационными и техническими вопросами. Это: реализация маркетинговой политики: формирование имиджа инвестиционно привлекательного предприятия: проведение технической политики.

Интересно отметить, что количество позиций, относимых к числу приоритетных в сфере деловых отношений внутри предприятия, и общий и руководящий стаж работы бизнесменов находятся между собой в нормальном распределении (см, рис, 3,4).

Точка экстремума достигается на пересечении, соответственно, 16-20-летнего общего трудового стажа и 1-5-летнего руководящего стажа с максимально возможным количеством - десятью или одиннадцатью направленными внутри коллективных отношений, характеризуя тем самым профессионально-должностную эволюцию руководителей, С другой стороны, прослеживается совершенно очевидная взаимосвязь между должностным статусом предшествующей работы и направлениями, выдвигаемыми респондентами в качестве важнейших с точки зрения взаимодействия в деловой сфере.

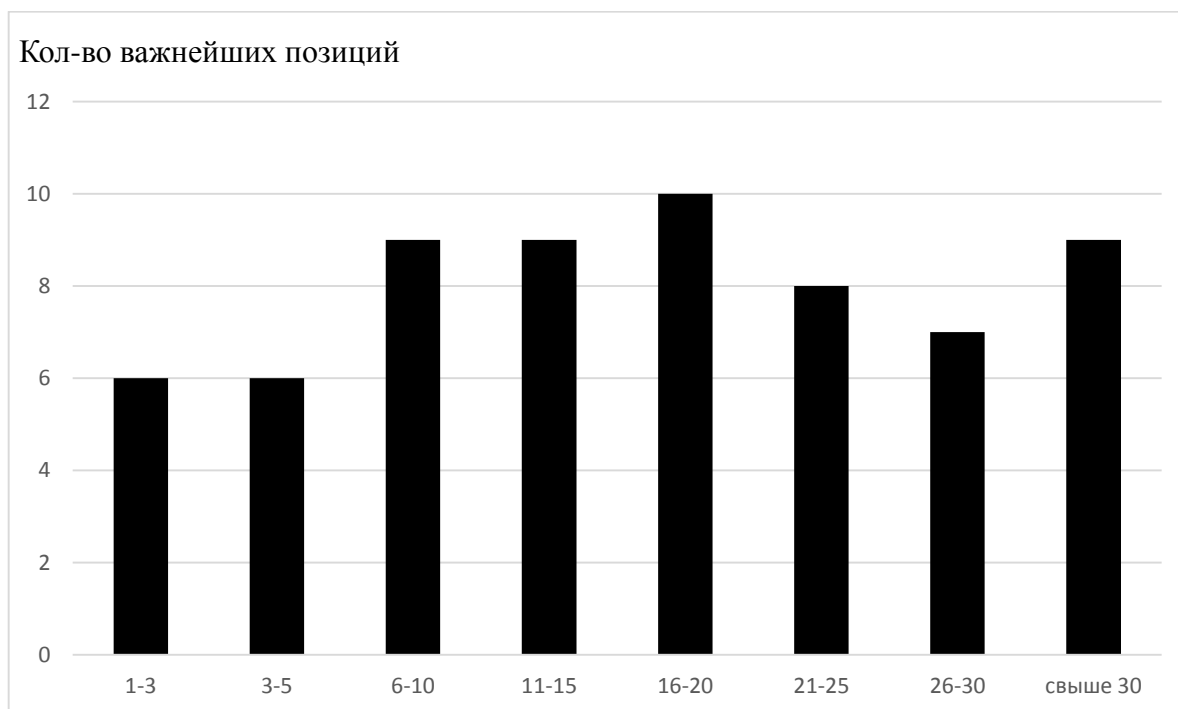


Рис. 3. Взаимосвязь количества позиций, относимых к числу важнейших в сфере деловых отношений внутри предприятия, и общего стажа работы бизнесменов

Основные направления внутриколлективных деловых отношений на предприятиях

Должность респон- дента, предше- ствующая ру- ководящей работе	Направления внутриколлективных деловых отношений на предприятиях										
	Под- бор и рас- стано- вка кад- ров	Распре- деление функций и полномо- чий между подразде- лениями и сотрудни- ками	Распре- деление ресур- сов между под- разде- лени- ями	Совме- стная вы- работка це- лей и задач в рамках кратко- срочного планирова- ния	Органи- зация ин- форма- ционных потоков на пред- приятии	Организа- ция тех- ноло-гиче- ских про- цессов по производ- ству про- дукции или оказанию услуг	Рас- преде- ление доходов	Ин- нова- цион- ная дея- тель- ность	Страте- гиче- ское плани- рование	Марке- тинго- вая дея- тель- ность	
Руководи- тель дру- гого под- разделения	+	+	-	-	-	+	-	-	-	+	-
Зам. руко- водителя данного подразде- ления	+	+	+	+	+	-	-	-	-	+	-
Специа- лист	+	+	+	+	-	-	-	-	-	+	-

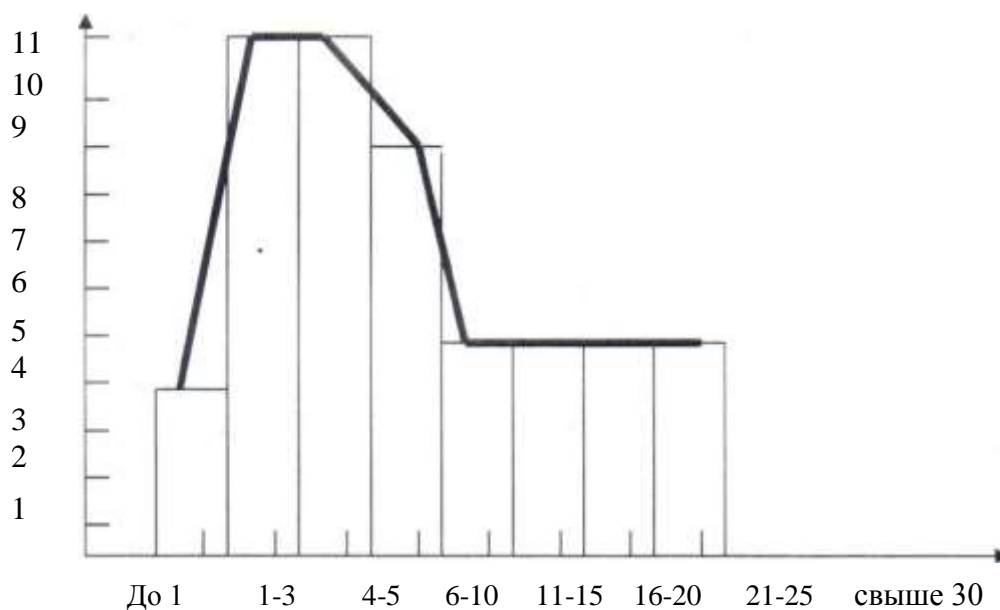


Рис. 4.

Безусловно, на отбор проблематики существенное влияние оказывает личная причастность к решению той или иной проблемы либо включение ее в круг должностных обязанностей на каком-либо этапе карьерного роста. В обобщенном виде полученная взаимосвязь представлена в табл. 5.

Вопросом, относящимся непосредственно к числу сугубо этических, является следующий: "Оправдано ли, по вашему мнению, встречающиеся на практике многократное превышение заработной платы руководителя над заработной платой работников?". Меню альтернатив данного вопроса было особо тщательно составлено разработчиками анкеты, что обеспечило высокую степень искренности и достоверности ответов на столь щекотливый Вопрос. Считают, что значительное расхождение в уровне заработной платы и подчиненных оправдано, т. к. вклад и ответственность руководителя несоизмеримы с вкладом исполнителей, более двух третей респондентов (68,10 %) полагают это недопустимым с нравственной точки зрения лишь 29,31 % опрошенных. платы начальника руководителя Директорами были предложены и собственные дополнительные варианты ответов: "Конкретная ситуация!? Частный бизнес или контракт руководителя?"; "Для поощрения исполнителя достаточно разовых премий". Однако введенные ответы по своей сути не противоречат общей картине.

Как было отмечено ранее, важнейшим элементом внутриколлективных деловых отношений является подбор и расстановка кадров (первое место по значимости). В этой связи интересно рассмотреть основные критерии, которые руководители предприятий, организаций и учреждений закладывают в основу этого процесса. Распределение мнений респондентов по

данному вопросу в зависимости от степени важности в соответствии с принятым нами ранжированием приведено в табл. 6.

Данные таблицы 6 свидетельствуют, что при подборе и расстановке кадров наиболее значимыми для руководителей качества являются профессиональные и личностные свойства делового характера. К числу важнейших из них опрошенными были отнесены (в порядке убывания значимости): уровень профессиональных знаний; работоспособность, энергичность; ответственность; инициативность. Промежуточное по степени важности положение занимает умение сотрудников работать в команде, преданность фирме, коммуникабельность. И совсем малозначимыми в оказались такие критерии, как возраст, лояльность по отношению к руководителю и его стилю руководства, пол; родственные отношения как гарантия надежности и оптимизм.

Таблица 6

Критерии подбора и расстановки кадров
в деятельности руководителей предприятий

Критерии, используемые руководителями при подборе и расстановке кадров	Всего ответов	% от числа анкет
Уровень профессиональных знаний	73	62,93
Работоспособность, энергичность	67	57,76
Ответственность	46	39,66
Инициативность	40	34,48
Умение работать в команде	50	25,86
Преданность	22	18,97
Коммуникабельность	15	12,93
Возраст	5	4,31
Лояльность по отношению ко мне и моему стилю руководства	5	4,31
Оптимизм	2	1,72
Пол	2	1,72
Родственные отношения как гарантия надежности	1	0,86
Профессиональная гибкость	1	0,86
Порядочность	1	0,86

Немаловажную роль при изучении проблемы экономической психологии и этики делового общения играет сравнительный анализ оценок отношений "руководитель подчиненный" и "руководитель". В качестве примера в исследовании выбрана пара вопросов: "Считаете ли Вы работников

предприятия, "подчиненный учреждения, организации деловыми партнерами?" и "На Ваш взгляд, считают ли работники вашего предприятия, учреждения, организации партнером?". Сравнительные вопросы приведены психологическому, социально-экономическому анализу, что большая не склонна к резким категоричным суждениям либо оценкам, особенно в части определения мнений своих подчиненных. Так, если 81,04 % бизнесменов оценили свое отношение к работникам как в той или иной степени партнерское, при оценке отношений "подчиненный-босс" только 63,8 % респондентов смогли с той или иной вероятностью назвать их партнерскими. Двумерный анализ показал, что уверены в том, что подчиненные воспринимают их как партнеров в первую очередь те руководители, которые сами видят в своих подчиненных партнеров. Одновременно можно отметить, что в негативном секторе это отчасти можно трактовать как некоторую неуверенность рассматриваемой группы в собственном стиле управления, что, в свою очередь, подразумевает недостаток специальных знаний в области этики и психологии руководителя.

Таблица 7

Критерии подбора и расстановки кадров
в деятельности руководителей предприятий

	Считаете ли Вы работников Вашими деловыми партнерами?		Считают ли работники Вас своим деловым партнером?	
	Всего ответов	% от числа ответивших	Всего ответов	% от числа ответивших
Да	52	44,83	22	18,97
Пожалуй, да	42	36,21	52	44,83
Скорее нет, чем да	18	15,52	23	19,83
Нет	3	2,59	8	6,90
Затрудняюсь ответить	-	-	10	8,62

Интересным также представляется установить, существенно ли, по мнению респондентов, различается этика деловых отношений между руководителями и исполнителями на предприятиях, собственности. Оказалось, человек из (58,48%) считает, форма собственности иным образом определяет специфику деловых отношений в организации, (37,93 %)

такой зависимости. Один из опрошенных в частной частного общения с рядовыми сотрудниками.

Отношения между руководителем и подчиненным всегда отводилось ведущее место в теории области менеджмента [3].]. Именно в этой области менеджмента наиболее ярко проявилась значимость психологии. Однако, не стоит забывать, что в современном российском обществе отношения "начальник - подчиненный" осложнены тем, что в них вступают люди, некогда являвшиеся формальными сособственниками бывшей единой общенародной собственности. ныне же с трудом приспособляющиеся к новому стилю отношений внутри предприятия, а также тем, что современные реалии постоянно подспудно сравниваются ими с доперестроечной экономической повседневностью

Литература

1. Актуальные проблемы труда и развития человеческого потенциала: межвуз. сб. науч. тр. Вып. 4 // Под ред. Н. А. Горелова и О. П. Литовка. Спб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2006. 326 с.

2. Лопаткин М. В., Потемкин В. К. Инновационное управление персоналом. Спб.: Изд-во Ривьера, 2004.

3. Мордовкин С.К. Управление персоналом: современная российская практика. Спб.: Изд-во Питер, 2003.

4.2. Организационное развитие профессиональных компетенций работников предприятий

Современные теоретические и эмпирические исследования проблемы формирования профессиональных компетенций работников предприятий и организаций объясняют понимание компетенций как состав умственных действий, основанных на выполняемых различными работниками функций и их участии в производственных процессах, как личностные качества человека, сформированные под воздействием внешней и внутренней среды функционирования предприятий, как ценностные ориентации в повышении уровня и качества жизни: как мотивы роста общей и организационной культуры, как социально-психологическое восприятие своего места в профессиональной структуре деятельности предприятия; как способности адаптироваться к изменяющимся условиям трудовой деятельности, обеспечивающей не только жизнедеятельность, но и жизнеспособность работника.

Подобное понимание компетенций характеризует работника предприятия следующим образом:

- уважение достоинства другого человека и сохранение собственного достоинства в разнообразных ситуациях социального взаимодействия (бытового, профессионального, общественного), т.е. культура личности, саморегуляции;

- адекватность человека (внешний вид, манера поведения, общение) ситуациям бытового, профессионального, общественного взаимодействия, т.е. культура быта, труда, отдыха, здорового образа жизни, общения;

- соблюдение этно-социокультурных традиций, обычаев, норм, этикета в моно- и кросс культурном взаимодействии, т.е. культура нормативного поведения, этикета;

- актуальная готовность использования общекультурного индивидуального фонда знаний (гуманитарных, естественнонаучных, экономических, политических, правовых и т.д.), сформированного содержанием полного среднего и высшего образования в процессе решения задач социального взаимодействия, т.е. культура интеллектуальной и предметной деятельности, культура интеллекта;

- насыщенность потребности удовлетворения и продолжения личностного социокультурного (нравственного, интеллектуального, эстетического и т.д.) развития и саморазвития, т.е. культура саморегуляции, личностного самоопределения;

- ориентировка в основных ценностно-смысловых доминантах современного мира, страны, общества; в основных направлениях истории и сохранения культурной жизни мира, страны, (живопись, музыка, литература, архитектура и т. д.), т.е. общецивилизованная культура;

- социальная ответственность за себя, свое поведение, ответственность за благополучие других, т.е. культура социального бытия [1].

В свою очередь термин «профессиональный» выступает как обеспечивающий формирование и реализацию компетенций работников в сфере трудовой деятельности. Факторами, обеспечивающими трудовую деятельность работников предприятий, являются следующие:

- **организационно-экономические** факторы связаны с разделением и организацией труда, организационно-правовой формой предприятия, его организационной структурой, системой коммуникации, организацией производства, экономическим состоянием и особенностями ведения хозяйства, структурой себестоимости продукции и направлением использования прибыли, подходами к вознаграждению работников и т.п. Эти факторы воздействуют на организацию труда и производства, экономию затрат труда, нормирования труда и т.п.

- административно-управленческие факторы связаны с административными методами управления, с особенностями реализации функций управления, выбором принципов и методов управления. С комплексом

нормативных и директивных актов, определяющих расстановку работников, закрепляющих их обязанности, права, ответственность, отношения «власть-подчинение» и иерархию системы. Эти факторы характеризуют параметры делового администрирования;

- **технико-технологические** факторы определяют сферы деятельности инженерных и технологических подразделений предприятий и характеризуют воздействие технических средств на соматическое и психологическое состояние работников, их социальное самочувствие;

- **организационно-правовые факторы** связаны с применением современного законодательства в области труда, трудовых отношений, условий труда и находят отражение в документах по трудовым отношениям. Они определяют нормативные требования к осуществлению трудовых процессов;

- **специфические факторы: групповые и личностные.**

Групповые факторы связаны с процессом социализации личности, с ее потребностью быть в группе, играть социальные роли, взаимодействовать, сотрудничать. ощущать заботу и заботиться о других; группа отводит человеку определенное место, распределяет роли между своими членами. устанавливает их статус, следит за исполнением групповых норм и правил, обеспечивая тем самым свою устойчивость и достижение групповых целей. **Личностные факторы** отражают системную сущность личности человека, его уникальность и изучаются психологией.

Профессиональные: компетенции формируются и реализуются в деятельности конкретных предприятий, функционирующих под воздействием внешней и внутренней среды.

Внешняя среда функционирования предприятий – это система институтов и организаций, регламентирующих и обеспечивающих их деятельность.

Внутренняя среда – это совокупность элементов внутрипроизводственного управления, среди которых.

- *условия труда* (охрана труда и техника безопасности; рабочее место - среда обитания: психофизиология труда, эргономика труда, техническая эстетика);

- *трудовые и социальные отношения* (анализ и регулирование групповых и межличностных отношений; культура управления и принятия решений; управление взаимодействием с представителями наемных рабочих; управление производственными конфликтами и стрессами; социально-психологическая диагностика; внутрифирменная культура и PR-акции работы с персоналом; качество трудовой жизни);

- *администрирование* (формализация и документирование процедур найма, ротации, высвобождения и т.д.; формирование и ведение электрон-

ных баз данных; информационное обеспечение кадровых решений; архивация и хранение информации; доведение информации об изменении основных условий трудовых отношений до персонала):

- *планирование и прогнозирование* (разработка философии управления и основных стратегий управления персоналом. прогнозирование и анализ социальных последствий от проведения мероприятий, введения правил, принятия управленческих решений. касающихся социальных. и трудовых отношений; мониторинг и анализ рынка труда; определение потребности в персонале; осуществление взаимосвязей с внешними источниками найма; осуществление взаимосвязей с каналами распространения и получения информации; описание рабочих мест: формирование профиль-требований);

- *найм* (привлечение кандидатов; оценка соответствия кандидатов предъявляемым требованиям; расстановка персонала);

- *адаптация* (профессиональная и социально-психологическая адаптация вновь нанятых; при ротации, высвобождении);

- *развитие: обучение* (входное, текущее, перспективное; определение потребности в обучении; формирование программ обучения; организация и обеспечение процесса обучения; управление инвестициями в человеческий капитал) и *карьера* (планирование и контроль карьеры; формирование и работа с кадровым резервом, стажерами, стипендиатами; планирование, подготовка и высвобождение при ротации, увольнении, выходе на пенсию);

- *мотивация и стимулирование* (определение направлений мотивации и стимулирования; нормирование и тарификация трудового процесса; оплата по результатам труда; разработка систем материального, нематериального стимулирования и поощрения; разработка систем участия персонала в прибылях и капитале);

- *юридическое обеспечение работы с персоналом* (правовое регулирование трудовых отношений; разработка организационно-распорядительных документов по работе с персоналом, регулирование споров и разногласий в области трудовых отношений; координация правового регулирования трудовых отношений с иными профессионально-функциональными группами);

- *режим, безопасность, коммерческая тайна* (разработка требований и схем режима, безопасности и коммерческой тайны; формирование перечня информации, составляющей коммерческую тайну; внедрение схем режима, безопасности и коммерческой тайны);

- *социальное обеспечение и инфраструктура* (организация питания, организация охраны здоровья и отдыха; организация бытового обслуживания координация деятельности и руководство отдельными элементами социальной инфраструктуры);

- *оценка результатов труда и деятельности* (разработка критериев оценки; разработка процедур оценки; организация и координация мероприятий по оценке; разработка рекомендаций и использование результатов оценки; аттестация персонала; оценка индивидуальных результатов);

- *информационные потоки* (определение информации о персонале и организации, подлежащей распространению; формирование каналов распространения информации как внутри, так и вне организации; получение обратной связи);

организационная структура и развитие компании (анализ структурных несоответствий; проектирование изменений: структура, штатное расписание; руководство изменениями).

Система функционирования крупных промышленных предприятий находится в постоянном развитии, иницируемая изменениями во внешней сфере: политическими, экономическими, научно-техническими, социальными. Эти изменения характеризуют формы и способы использования профессиональных компетенций работников, создавая предпосылки организационных основ управления всеми без исключения производственными структурами и, наоборот.

При этом происходит: 1) формирование типа предприятия: отраслевого, межотраслевого, предметно-технологического, много-функционального, инновационного и т.п.; 2) определяются потребности в профессиональных компетенциях работников, которые, как правило, должны быть опережающими по отношению к сложившимся целям и задачам предприятий; 3) разрабатывается структура и механизм взаимодействия различных профессионально-квалификационных групп работников при решении управленческих задач; 4) формируются социально-трудовые отношения между работниками, обеспечивающими адаптацию, взаимообусловленность, взаимодополняемость и рост профессиональных компетенций работников предприятий.

Кроме того, определяются признаки, характеризующие систему организации предприятия, методы управления, содержание организационной структуры, состав процедур профессиональных коммуникаций работников и определяются ценностные ориентации и состав профессиональных работников.

Организационное развитие промышленных предприятий становится основанием для детального анализа степени соответствия профессиональных компетенций работников постановочным целям и задачам как на среднесрочную и долгосрочную перспективы, а также необходимых управленческих решений. Понятие «управленческое решение» многообразно. Часто оно используется для обозначения процесса определенной последовательности этапов действий аппарата управления по выбору

наиболее оптимального варианта действий в организации («decision making») [2] Второе значение понятия «управленческое решение» - сам процесс выбора варианта решения проблемы (задачи) «problem solving» [3]. И, наконец, третье значение термина – конкретный вариант действий [4]. Рассматривая проблему решения в системе управления, целесообразно основываться на первом определении.

Принятие решений в управлении представляет собой сложный и систематизированный процесс, состоящий из ряда этапов и стадий, начинающийся с формулирования проблемы и заканчивающийся совершением действий, решающих эту проблему (см. схему 1).

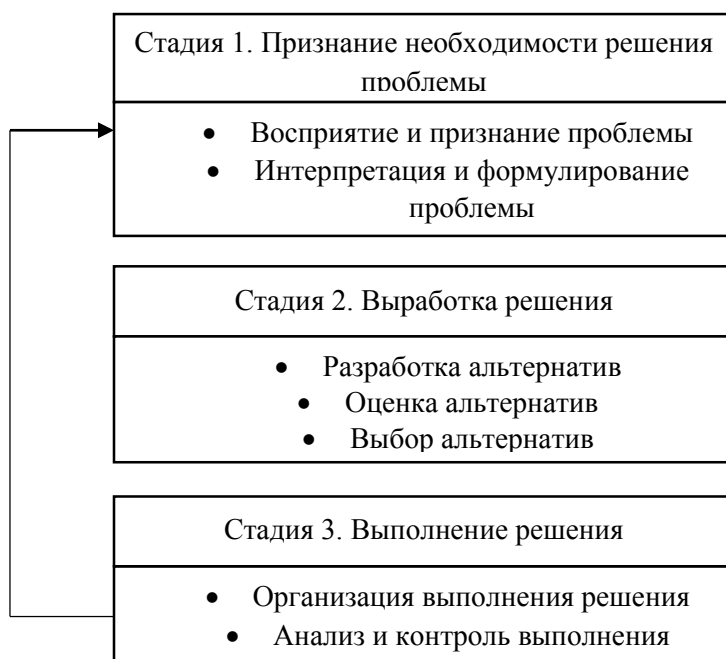


Схема 1. Стадии процесса развития решения [5]

Первая стадия рассматриваемого процесса состоит в признании необходимости и включает в себя следующие этапы:

- признание проблем ы.
- формулирование проблемы;
- определение критериев успешного решения.

Каждое новое решение в управлении возникает на основе ранее сделанного решения, действия по которому либо завершилось, либо отклонились от первоначального варианта, либо вошли в противоречие с изменениями во внешней среде функционирования предприятий.

Если задача роста профессиональных компетенций работников сформулирована и этому есть основание в организационном развитии предприятий, то на следующем этапе необходима интерпретация механизма дости-

жения соответствующего роста компетенций. При этом необходимо учитывать следующие аспекты реализации состава действий по росту профессиональных компетенций работников:

- последствия проблемы (капиталоемкость, эффективность, влияние и т.п.);
- воздействие на организацию (что произойдет в результате решения проблемы); срочность проблемы и ограничения по времени;
- степень использования способностей и времени руководителя;
- внимание к проблеме (мотивированность и наличие способностей у участников);
- жизненный цикл проблемы (может ли проблема решиться сама собой или в ходе решения других проблем).

Однако, нередко возникают новые, уникальные проблемы, решение которых не уместится в привычные и стандартные рамки. В этом случае необходим творческий подход. Существует много методов творческого поиска альтернатив: так называемая «мозговая атака»; выдвижения предложений; групповой анализ ситуации; причинно-следственная диаграмма; карта мнений. Важно понять, что творческая обстановка при поиске альтернатив создается самим руководителем предприятия. Выполнение решения – это устранение проблемы, его породившей, по отношению к которой было принято решение.

Организация выполнения решения предусматривает координацию усилий многих людей. Тот, кто принимает управленческие решения, должен стремиться избегать потенциальных конфликтов, делать людей заинтересованными и мотивированными на реализацию решения, таким образом, расставить людей, чтобы максимально использовать их способности. Для этого, во-первых, необходимо составить план мероприятий, превращающих решение в реальность. Необходимо распределить права и ответственность среди участников. Важно помнить старое правило: «Ничего не происходит, если нет ответственного за действие». Следует также построить коммуникационную сеть для обмена информацией и отрегулировать соответствующие отношения подчинения между участниками. Во-вторых, надо проявить беспокойство о конфликте интересов и принятии данного решения его исполнителями. Этому во многом способствуют различные методы делегирования полномочий и участия в управлении. Принимая факт, что ориентация предприятия во внимание тот на рост профессиональных компетенций работников, во многом если не полностью, зависит от руководителя, целесообразно сформулировать требования к его профессионализации в этом вопросе (см. табл. 1).

Параметры профессионализации руководителя предприятия
в вопросах роста профессиональных компетенций работников

№ п/п	Параметры профессионализации руководителя предприятия	Состав профессиональных качеств руководителя предприятия
А. Черты личности руководителя предприятия		
1	Ориентация на рост собственных профессиональных компетенций	Инновационное экономическое мышление, широкий профессиональный кругозор, развития коммуникации, планирование профессиональных контактов.
2	Ориентация на развитие профессиональных компетенций работников	Распознавание профессиональных компетенций работников, открытость и внимание к персоналу.
3	Активность и рациональность в принятии решений	Деятельное участие в решении стратегических и тактических вопросов роста профессиональных компетенций работников. Проведение Тестов, деловых, мозговых атак с целью оценки профессионально важных качеств работников.
4	Готовность к переменам	Критическая осмысление степени своего участия в росте профессиональных компетенций работников. Самооценка, самоорганизация и саморазвитие своих профессиональных способностей, рост профессиональной квалификации.
Б. Инновационное мышление, развитие психологии победителя, нравственные позиции и этика поведения		
5	Развитие интеллектуальных способностей	Развитие профессиональной памяти, увеличение объема общей и профессиональной информации.
6	Экономическая и социальная ответственность за состав принимаемых решений	Формализация в создании степени ответственности за рост профессиональных компетенций работников и состав принимаемых управленческих решений.
7	Плавность работы	Формулирование целей, деловых контактов, рабочих встреч, деловых совещаний, оценка состава профессиональных компетенций работников.

№ п/п	Параметры профессионализации руководителя предприятия	Состав профессиональных качеств руководителя предприятия
В. Стиль руководства и социальная направленность управленческих решений		
8	Целенаправленность	
9	Противодействие криминализации внутрепроизводственных отношений	Разработка условий нормативного поведения персонала, управление экономической и физической безопасности персонала.
Г. Умение выразить свои мысли		
10	Вербальные коммуникации	Выражаться ясно и понятно, учитывать уровень профессиональной информированности работников, обеспечить деконфликтизацию внутрипроизводственных отношений.
11	Способность представлять и реализовывать профессиональные проекты	Использовать технические средства, современные методы предоставления, передачи, формализации профессиональной информации.

Таким образом, организационное развитие промышленных предприятий в контексте с профессиональными действиями руководителей способствует росту следующих параметров, характеризующих профессиональные компетенции работников: профессионально-квалификационный уровень (образование, стаж, творческий подход к делу); деловые качества (компетентность, воспитание коллектива, инновации в коллективе, стиль принятия решений, конкретность); сложность работы (содержание труда, разнообразие и комплексность работ, самостоятельность, масштаб и сложность руководства, дополнительная ответственность); результаты труда по количеству, качеству, срокам выполнения работ. Кроме того, представленный комплекс работ по росту профессиональных компетенций работников создает условия для фиксации и последующей оценки всех без исключения квалификационных признаков, необходимых для обеспечения деятельности предприятий. С этой целью необходимо на предприятиях разрабатывать профессиограммы и психограммы.

Профессиограмма – описание социально-экономических, производственно-технических, санитарно-гигиенических, психологических и других особенностей профессии и ее специальностей". Профессиография (описание профессии) представляет возможности для выявления и описания требований не только профессии и специальности, но и группы рабочих мест и даже отдельного рабочего места. Целесообразность использования

такого трудоемкого метода и рамки его использования определяются с учетом затрат и важности ожидаемых результатов.

Психограмма – важнейшая часть профессиограммы – характеристика требований, предъявляемых профессией (специальностью) психологическим качествам человека. Ее содержание и объем определяется целями профотбора, профобучения, профориентации, перемещения и других элементов кадровой политики.

Для составления психограммы используются такие источники информации: документы (инструкции, положения, хронометражные таблицы, описания), устные и письменные опросы работников, в т.ч. анкеты, личные наблюдения, лабораторные и естественные эксперименты, данные "пилотажных" (пробных, целевых) исследований, эргономические исследования на рабочих местах (киноциклография, электроокулография, телеметрия физиологических параметров, электроэнцефалография, телехронорефлексометрия) и др.

Взаимосвязь организационного развития промышленных предприятий и роста профессиональных компетенций работников предполагает:

- обязательность и регулярность оценки всех без исключения профессионально важных качеств персонала;

- обязательность использования результатов оценки профессиональных компетенций работников в принятии решений по должностному продвижению работников, изменению уровня их оплаты труда, перемещениям по сферам и направлениям деятельности и т.п.;

- осуществление контрольных функций за использованием профессиональных компетенций работников при производстве определенных видов работ; дифференциацию роста профессиональных компетенций работников при производстве определенных видов работ;

- дифференциация роста профессиональных компетенций работников по видам выполняемых работ. Дифференциация профессиональных компетенций по видам выполняемых работ предполагает: а) обязательность и регулярность оценки всех без исключения специалистов и работников аппарата управления; б) обязательность использования результатов оценки в принятии решений по должностному продвижению работников, изменению уровня их оплаты и премирования, перемещениям по сферам и направлениям деятельности, увольнению и т.д., в) обязательность выполнения рекомендаций, принятых в результате проведенной оценки; г) широкое вовлечение специалистов и работников аппарата управления в процесс оценки и самооценки труда; д) осуществление контроля за использованием персонала на предприятии, выявление дублирования в работе и ликвидация лишних звеньев в системе управления.

Литература

1. Байденко В.И. Компетенции: к освоению компетентностного подхода / Труды методологического семинара «Россия в Болонском процессе: проблемы, задачи, перспективы». - М.: ИЦПКПС, 2004; Зимняя И.А. Ключевые компетенции парадигма результата образования // Высшее образование сегодня.-№ 5, 2003; Потемкин В.К. Профессиональная деятельность. Человек. Личность. Работник. СПб.: Инфо-да, 2009, Слободской А. Л., Клсментовичус Я.Я., Смирнова О.Д. Управление компетенциями. - СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2009
2. Иванов А.И., Малявина А.В. Разработка управленческих решений. М.. МАЭИ, 2000. -С.
3. Розанова В.А. Психология управления.-М.: ЗАО «Бизнес-школа Интел-Синтез». 1999.-С. 135.
4. Менеджмент «Современный российский менеджмент) под ред. Ф.М.Русинова, М.Л.Разу. - М.. ФБК-Пресс, 1998.-С. 251.

4.3. Современный руководитель: эффективность и качество профессиональной деятельности

В современных условиях социально-экономического развития предприятий и организаций все более очевидной становится необходимость формирования руководителей, обладающих активной жизненной позицией, новыми профессиональными компетенциями, способностями воплотить в конкретный продукт управленческие решения, среди которых приоритетными являются инновационные.

Считается, что руководитель предприятия является инновационным менеджером, если он удовлетворяет следующим требованиям:

- умеет принимать решения в принципиально новых для него ситуациях, которые возникают как следствие динамичности внешней среды;
- инициативен, способен ставить перед собой конкретные цели, упорен в их достижении, умеет преодолевать возникающие трудности;
- способен к изобретательству, поиску новых целей и идей, к выполнению не рутинных задач вследствие нетрадиционности среды его деятельности (усиления конкурентности, сокращения длительности жизненного цикла спроса, товаров, технологий, повышения роли информации, информационных технологий и средств коммуникаций и т.д.). При этом важно видеть различия между изобретателем и инновационным менеджером: если для изобретателя главное - само изобретение, то для инновационного менеджера главное - получение прибыли с помощью этого изобретения;

- способен и постоянно стремится к приобретению новых знаний и умений, к личностному росту и развитию;
- является для своих подчиненных не столько начальником, сколько партнером, деятельность которого направлена в основном на передачу знаний, обучение подчиненных, активизацию их творчества, инициативы и ответственности;
- готов к риску и оперативности в нахождении и принятии решений; активно адаптивен к изменяющимся внутренним и внешним условиям деятельности предприятия;
- умеет управлять собой и подчиненными на основе использования знаний и методов научной организации управленческого труда;
- умеет поддерживать собственное физическое здоровье, управлять стрессами;
- способен к командной работе, которая включает в себя уважение других людей, стремление понять их и быть понятым ими, способность кратко и четко выражать свои мысли, честность в отношениях с коллегами, стремление эмоционально их поддерживать, вовлекая в рабочий процесс, мотивируя и поддерживая с ними продуктивные отношения, информируя о возникающих проблемах;
- инициирует обучение для всех работников предприятия.

Одним из необходимых условий успешной инновационной деятельности и формирования инновационного руководителя является его постоянное обучение, содержание которого определяется не существующими, а будущими требованиями к его компетенции.

Руководители в наибольшей степени могут влиять на своих подчиненных, передавая им свои знания и активизируя их. Кроме того, разница между компетенциями руководителя и его подчиненных должна обязательно быть в пользу руководителя. В противном случае он не только не сможет поддерживать претворение в жизнь своих идей и идей подчиненных, но и будет всячески мешать внедрению новшеств, демотивировать творческую инициативу работников.

Таким образом, обучение именно руководителей или тех, кто станет ими в ближайшее время, является наиболее важным для предприятия.

Поэтому обучение инновационных менеджеров должно включать в себя элементы;

- способствующие осознанию их личных целей и жизненных ценностей;
- формирующие у них навыки поддержания и укрепления собственного здоровья;
- формирующие у них творческое мышление, основанное на позитивном восприятии любой поступающей к ним информации;

- формирующие навыки управления творческими коллективами любых размеров, от подразделения (что предполагает наличие умений командной работы) до предприятия (предполагает наличие управленческих компетенций);

- экономических знаний, позволяющие преобразовывать идеи в коммерческую прибыль и увеличение рыночной стоимости предприятия;

- постоянно обновляемых научных и технологических знаний, позволяющих определять перспективные направления инновационной деятельности;

- правовых знаний области защиты интеллектуальной собственности.

В деятельности руководителя можно выделить два основных принципа целесообразность и эффективность. Целесообразность — это умение делать нужную работу. Эффективность — это умение экономично использовать все имеющиеся ресурсы. Целесообразность несравненно важнее эффективности, поскольку человек должен выполнять нужную работу, и только в этом случае имеет смысл говорить о ее эффективности.

В основе деятельности руководителя предприятия находятся или должны находиться определенные нормы:

- юридические, они отражены в государственно-правовых нормативных актах, их надо знать и выполнять в строгом соответствии с принципом соблюдения законности;

- моральные - регулируют поведение руководителя области нравственности и морали, основаны на мировоззренческих и нравственных нормах;

- организационные - устанавливают структуру организации, состав и порядок деятельности подразделений и их руководителей; правила внутреннего распорядка и др. Их исполнение определяет властные полномочия и права руководителя;

- экономические - регулируют экономическую деятельность (финансовые). Опираются на компетентность и деловые качества руководителя;

- эстетические, технические и пр.;

- этические, характеризующие совокупность отношений в коллективе предприятия.

Основными элементами культуры труда руководителя являются:

- Личная культура (уровень квалификации, этическое воспитание, личная гигиена и внешний вид, форма обращения к подчиненным и т.п., так как до 80% руководителей не слушают, что говорят им подчиненные.

- Этические качества (знание и соблюдение этикета, преданность коллективу, любовь к людям, широта взглядов, тактичность и внимательность, справедливость и др.).

- Рациональное распределение рабочего времени.
- Культура содержания рабочего места (на рабочем столе должны находиться лишь нужные для работы документы, а не валяться в беспорядке все).
- Культура проведения мероприятий (совещаний, массовых переговоров, бесед).
- Культура приема посетителей (по личным и служебным вопросам, работа с письмами). Если запланирован прием, его обязательно надо провести, если не самому, то заместителю.
- Культура речи, так как около 80% времени руководителя связано с контактами с людьми.
- Организационная культура руководителя (степень владения знаниями теории управления, организаторской работы, опыт, навыки, умение осуществлять разнообразные организационные процедуры; подбор и расстановка кадров, работа с кадрами; разработка норм и нормативов, планов личной работы, постановка и доведение до исполнителей задач, контроль исполнения и др.).

С целью повышения эффективности и качества труда руководителя необходимо создание благоприятного режима труда и отдыха. Обусловлено это тем, что результативность труда руководителя и управленческого работника находится в прямой зависимости от состояния рабочих мест и условий, в которых он трудится. Значение его усиливается связи с появлением организаций рыночного типа, когда происходят существенные качественные изменения в системе управления экономическими и социальными процессами.

Рациональная организация рабочего места руководителя обеспечивает создание максимальных удобств благоприятных условий труда, повышает и содержательность работы. В процессе нашего исследования, проведенного в период с 2008 по 2018 годы, установлено, что каждому руководителю в рабочий день приходится в среднем 30-40 раз переключаться с одного дела на другое, а решение возникающих вопросов занимает 5-10 мин. Руководители низшего уровня (типа мастера) совершают до 200-270 действий в течение 8 часов работы. У руководителей высшего уровня половина выполняемых дел длится 9 Минут и менее и только одна десятая - свыше часа.

Важное в работе руководителя занимает информация. Ее место количество и разнообразие резко возросли в настоящее время (информация о рынках, поставщиках, потребителях, конкурентах, новой продукции, технологиях и пр.). Ее полнота и достоверность залог правильных и своевременных решений. Опыт показывает, что поступающая руководителю информация на 50-60% неполная, ненужная, несвоевременная или избыточ-

ная. Рост документооборота между подразделениями предприятия создает Видимость активизации предприимчивости, р на самом деле растут бюрократические проволочки, деловитость подменяется показухой, скрывается бездеятельность И бездарность отдельных руководителей большим за «оправдательных» документов. Абсолютное большинство количеством руководителей не владеют современными информационными технологиями. Им приходится самостоятельно принимать и реализовывать решения в условиях быстро меняющейся ситуации на рынке. Поэтому организация труда работы, руководителя должна отличаться продуманной системой сосредоточением внимания на резервах использования рабочего времени, повышении качества управления.

№ п\п		Наименование предприятий			
		Предприятие 1	Предприятие 2	Предприятие 3	Предприятие 4
1	2	3	4	5	6 -
1	Как Вы считаете, что можно изменить в производственной деятельности предприятия				
1.1	Систему финансового управления	57,0	62,0	31,5	11,5
1.2	Систему управления персоналом	60,5	52,0	44,0	50,0
1.3	Систему планирования	34,0	36,0	72,0	14,0
1.4	Систему ведения учета	9,0	16,5	14,0	28,0
1.5	Систему управления маркетингом	46,0	50,5	14,5	20,5
1.6	Систему организации производства	22,0	10,0	15,0	18,0
1.7	Систему контроля производства	18,5	22,5	20,0	15,0

№ п\п		Наименование предприятий			
		Предприятие 1	Предприятие 2	Предприятие 3	Предприятие 4
2	Обладают ли Самостоятельностью структурные подразделения Вашего предприятия?				
2.1	Обладают	42,0	26,0	32,0	38,0
2.2	Не обладают	51,0	60,0	52,0	40,0
2.3	Затрудняюсь ответить	7,0	14,0	16,0	22,0
3	Всегда ли интересы преобразования производства совпадают с интересами коллектива?				
3.1	Всегда, полностью	2,0	5,0	4,0	7,0
3.2	Не всегда, частично	20,0	31,0	48,0	22,0
3.3	Не совпадают, как правило	78,0	64,0	58,0	71,0
4	Регулярно ли руководство предприятия встречается с работниками для обсуждения проблем и стратегии развития?				
4.1	Регулярно	8,0	11,0	12,0	14,0
4.2	Не регулярно	15,0	17,0	10,0	12,0
4.3	Вообще не встречается	77,0	72,0	78,0	74,0
5	Как Вы оцениваете социально-психологический				

№ п\п		Наименование предприятий			
		Предприятие 1	Предприятие 2	Предприятие 3	Предприятие 4
	климат на предприятии?				
5.1	Способствует стабильной работе предприятия	22,0	15,0	34,0	27,0
5.2	Обеспечивает рационализацию системы управления	4,0	11,0	8,0	12,0
5.3	Ведет к кризису социально-трудовых отношений	61,0	54,0	38,0	42,0
6	Стараетесь ли Вы работать эффективно и вознаграждает ли Вас за это руководство?				
6.1	Я не стараюсь, это мне не нужно	3,0	6,5	8,0	4,0
6.2	Я не стараюсь работать лучше, руководство все равно не оценит	12,0	10,0	14,0	5,0
6.3	Я стараюсь работать лучше, но руководство этого не ценит	18,0	22,0	16,0	7,0
6.4	Я стараюсь работать лучше, т.к. руководство стимулирует работу мою	22,0	27,0	31,0	10,0
6.5	Мне все равно ничего хорошего ждать нельзя	28,0	32,0	34,0	44,0

№ п\п		Наименование предприятий			
		Предприятие 1	Предприятие 2	Предприятие 3	Предприятие 4
7	От кого зависят результаты Вашего труда?				
7.1	От моих профессиональных способностей	8,0	12,0	10,0	14,0
7.2	От опыта работы и коллективных действий	22,0	26,0	18,0	24,0
7.3	От применения экономических стимулов	31,0	28,0	25,0	27,0
7.4	От организации производства и управления	40,0	36,0	42,0	29,0
7.5	Меньше воровать надо (получено менее 14,0 ответов)	5,0	10,0	7,0	2,0
8	Получаете ли Вы удовлетворение от содержания своего труда?				
8.1	Да, получаю	17,0	15,0	18,0	52,0
8.2	Получаю, но не всегда	22,0	20,0	18,0	10,5
8.3	Какое может быть удовлетворение?	5,0	17,0	11,0	14,0
8.4	Нет, не получаю	57,0	48,0	53,0	24,0
9	Представляет ли вознаграждение со стороны руководства какую либо ценность для Вас?				

№ п\п		Наименование предприятий			
		Предприятие 1	Предприятие 2	Предприятие 3	Предприятие 4
9.1	Да, всегда	8,0	6,0	5,0	11,0
9.2	Представляет, но не всегда	10,0	9,0	7,0	8,0
9.3	Нет, не представляет	22,0	25,0	31,0	21,0
9.4	Меня вообще не вознаграждают	20,0	35,0	28,0	26,0
9.5	Разве это вознаграждение	15,0	22,0	16,0	25,0
9.6	Другое: (нет ответов)				
10	Каков удельный вес Вашей заработной платы на предприятии в структуре вашего дохода?	48,0	61,0	58,0	70,0

Данные оценки профессиональной деятельности руководителей, во многом, противоречат самооценкам руководителей по характеристикам их ценности профессиональных компетенций в 0,93 при max 1.0. И здесь можно говорить о факте «синдрома завышенных самооценок».

На показатель управленческих компетенций оказывает влияние фактор мотивации, который руководители связывают с такими компонентами как:

- престиж, удовольствие, удовлетворенность 32,5
- власть и влияние (право принимать решение) 26,3
- высокий жизненный уровень и комфорт, обеспечиваемый оплатой 16,3
- возможность внести свой вклад в дело 15,0
- карьера (продвижение вверх) 4,8
- присутствие элемента состязательности и «вызова» 3,8
- возможность самореализации как личности 1,3

Критический анализ представленных эмпирических данных позволяет на каждом предприятии разрабатывать и реализовывать программу действий по эффективности и качества работы персонала.

Литература

1. Потемкин В.К. Управление персоналом: стратегия, процедуры регулирования, деконфликтизация. - СПб.: РАЕН, 2001, с.82-83.
2. Потемкин В.К. Инновационный менеджмент персонала предприятий. -СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2016, - 387 с.
3. Потемкин В.К. Качество управленческого труда. - СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2015. - 243 с.
4. Потемкин В.К. Способности и роли личности в профессиональной деятельности. - СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2019. - 160 с.

4.4. Социальная диагностика профессиональных компетенций инженерно-технических работников предприятий⁹

Профессиональные компетенции инженерно-технических работников характеризуются уровнем его профессиональной квалификации, личностными качествами, психологической готовностью к нововведениям.

Квалификационный потенциал рассматривается нами как объем общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, степень развития деловых качеств личности, обеспечивающие способность к труду определенного качества. Личностный - как уровень социальной активности и зрелости членов коллектива, их отношений к труду, ценностные ориентации, потребности и интересы в сфере труда.

Психологическая готовность рассматривается как установка работника на достижение результата трудовой деятельности посредством взаимодействия мотивационных, когнитивных, аффективных и коммуникативных составляющих поведения на конкретном предприятии. Основанием для подобного понимания психологической готовности инженерно-технического работника к формированию и реализации в сфере труда своих профессиональных компетенций служат работы Д.Н. Узнадзе, Г.Олпорта, А.Г.Асмолова и М.А.Ковальчук[1], которые исследовали отношения индивидов к различным социальным объектам и ситуациям.

Кроме того, основанием для исследовании профессиональных компетенций инженерно-технических работников через призму их квалификации, уровня социальной активности и психологической готовности послужил опрос ВЦИОМ, проведенный в 1990 году посредством которого определены особенности их роста: знания, умения, способности (38,0%), упорный труд (27,0%), напористость и умение пробиваться (23,0%)[2].

⁹Раздел подготовлен при участии Михайлова С.Г.

Как следствие, исследование профессиональных компетенций инженерно-технических работников крупных промышленных предприятий мы начинаем с определения соответствия их квалификации уровню современного развития технико-технологической структуры предприятий.

При анализе квалификационных характеристик ИТР установлено, что только 49% опрошенных работников трудится по специальности, полученной при обучении. У 38,2% ИТР специальность лишь частично соответствует полученной при обучении, у 11,1% совсем не соответствует. Почти половина инженеров не удовлетворена возможностями профессионального роста (47,5%), и сама работа им не интересна (43,7%). Среди инженеров, считающих, что работа не дает им возможности стать полноценным специалистом, 71,4% работников, чья специальность частично или полностью не соответствует диплому. Таково мнение о своей работе 14,4% технологов. 11,2% работающих в техотделах производств, 23,9% мастеров и других линейных руководителей, 9,1% конструкторов. Как видим, по мере «приближения» рабочего места непосредственно к производству растет и недовольство работников своей работой.

Изучение деловых качеств ИТР предприятий, необходимых для продуктивной работы, показало, что качество рабочей силы в инженерном корпусе неудовлетворительно практически по всем показателям. Индекс каждого показателя рассчитывался на основе самооценок ИТР, в качестве контрольного индекса использовались экспертные оценки. Вопрос входил в блок, посвященный повышению квалификации, и задавался следующим образом: «Ваш ответ на этот вопрос поможет определить, какого рода профессиональная подготовка и повышение квалификации необходимы на предприятии. Ответьте, пожалуйста, по возможности объективно, в какой мере у Вас развиты следующие способности и навыки?». Респонденты давали оценки, используя номинальную субъективно-интервальную шкалу с градациями от 1 (отсутствуют) до 5 (развиты в полной мере). Они дают представление о степени развитости у совокупного работника предприятий восьми деловых качеств (см. табл. 1):

Относительно благополучно обстоит дело с такими показателями как исполнительность и аккуратность. 68,6% ИТР отметили, что эти свойства развиты у них хорошо, а 31,3% -недостаточно. Однако подсчитанный индекс показывает превышение оптимума по исполнительности, что может быть объяснено состоянием организационно- управленческой среды на предприятиях, которая не ориентирована на полное использование творческой и социальной активности ИТР, формируя работников простых исполнителей.

Необходимость повышения квалификации для своей работы отметили 77,0% ИТР, но только 3,9% инженеров прошли переподготовку и

обучение в рамках организационных форм по повышению квалификации (3,6% - по направлению администрации, 0,3% - по личной инициативе). Остальные 73,1% ИТР вынуждены в лучшем случае делать это самостоятельно.

Таблица 1

Самооценка инженерно-технических работников своих деловых качеств

1. Исполнительность, аккуратность	0,81
2. Способность принимать нестандартные решения, идти на риск	0,36
3. Теоретические знания и способность к теоретической работе	0,22
4. Систематический, рациональный способ работы	0,62
5. Практические навыки (ремесленные, экспериментаторские)	0,43
6. Способность решать комплексные вопросы, широкий взгляд на проблемы и т.п.	0,28
7. Способность организовывать труд людей, руководить	0,25
8. Способность изобретать или отыскивать новые технические решения	0,16

Изучение динамики повышений в должности и роста должностных окладов ИТР за 10 лет показало отсутствие связи с повышением инженерами своей квалификации. Это подтвердило неэффективность действующего на предприятиях материального и морального стимулирования ускоренного роста квалификации. Изучение ценностных ориентаций инженеров в сфере труда методом факторного анализа показало, что факторный признак «совершенствование квалификации» не оказывает значимого влияния ни на один выделенный латентный фактор, описывающий типологию ценностных ориентаций ИТР. Общая нагрузка этого признака по всем выделенным факторам самая низкая.

Несоответствие латентной структуре ценностных ориентаций и ранжированной структуры оценок их степени значимости для работников в данных конкретных условиях показывает противоречие между нормативными установками личности и теми интересами, которые формируются производственной средой предприятия и определяют производственное поведение работников. Как следствие и удовлетворенность своим трудом у ИТР оказалась низкой. Индекс удовлетворенности трудом рассчитывался как средневзвешенная оценка по шести основным параметрам содержания труда:

- соответствие работы профессиональным возможностям;
- возможность проявления инициативы;
- возможность творчества;

- самостоятельность в работе;
- информационная обеспеченность;
- справедливость оплаты труда.

По этим показателям индекс удовлетворенности трудом у ИТР составил 0,55 при оптимуме 0,70.

Установлено также, что у ИТР высока критичность по отношению к руководителям и имеет место неудовлетворенность стилем управления на предприятиях. Так, удовлетворенность отношениями с коллегами равна 0,78, стилем управления - 0,56, отношением руководителей к критике - 0,50. Из числа опрошенных 53,0% отметили не только зажим критики, но преследование за нее со стороны руководителей. Это, во многом, объясняет пассивность ИТР в рационализаторской и инновационной деятельности.

Участие в управлении производством является показателем, характеризующим как отношение к труду, так и стиль управления на предприятиях. В разработке планов подразделений принимали участие 37% руководителей и 16% рядовых работников. Только 17,8% ИТР проявляют активность на собраниях, а 70,7% не только не участвуют в обсуждении проблемных вопросов, но и не следят за ходом событий.

Весьма показательным, что для ИТР моральные стимулы не менее значимы, чем материальные, однако на предприятиях ощущается дефицит моральных методов стимулирования инженеров. С этим связана и проблема престижа профессий. Факторный анализ оценок престижности (социальной значимости) ряда укрупненных категорий работников предприятий показал, что при оценке респонденты исходят из двух основных факторов: связь профессии с непосредственным производством и связь с функциями инженерно-экономического обеспечения. Во вторую группу попадают конструкторы, технологи, экономисты. Особенно низко оценивается престиж технологов, только 13,5% опрошенных отметили, что он выше среднего. Кстати, каждая категория ИТР наиболее низко оценивает свой престиж сама.

Анализ профессиональных компетенций инженерно-технических работников выявил взаимосвязь квалификационных и личностных характеристик. 80,0% опрошенных отметили, что у них достаточно часто возникает в результате работы угнетенное состояние, подавленность. Наличие физической усталости отметили только 61,0% ИТР. И то, и другое чаще всего отмечали мастера и технологи производства. Судя по всему, работа на предприятии для ИТР устойчиво стрессоопасна. Не следует забывать, что значительная часть случаев ощущения физической усталости провоцируется, по мнению врачей, именно стрессами.

Анализируя ответы респондентов, которые на вопрос о частоте проявлений нервных расстройств и угнетенных, тревожных состояний дали

ответы «Постоянно» и «очень часто», мы выявили связь психического состояния с другими характеристиками респондентов. Так, среди неудовлетворенных работой таких людей в два раза больше, чем среди удовлетворенных, среди неудовлетворенных возможностями творчества - в 1,6 раза, самостоятельностью в 1,25, возможностью проявления инициативы в 1,5, справедливостью оплаты - 1,6, отношениями в коллективе в 1,5 раза. Среди тех чьи предложения и заявления взяты на учет, но не реализованы, и тех, чьи предложения отклонены, в 1,6 раза больше ощущающих дистресс, а среди тех, кто не получил ответа на свое обращение, в два раза больше таких людей, чем среди тех, к чьему мнению прислушались. Среди тех, у кого квалификация выше, чем требует работа, таких 26,2%, у кого соответствует - 19,4%, а у кого не соответствует - 40,0%! Здесь мы имеем соотношение 1,3:1,0:2,0. Сравнивая данные по дисстрессам с оценкой деловых качеств, мы также обнаружили независимость психического состояния от того, насколько эти качества развиты. Количество страдающих нервными расстройствами среди тех, у кого деловые качества хорошо развиты, в 1,5-2 раза меньше, чем среди тех, у кого они развиты слабо. А по таким качествам, как «теоретические знания и способность к теоретической работе» и «исполнительность, аккуратность» разница составляет 4 и 3 раза соответственно. Все это свидетельствует о тесной взаимосвязи между характеристиками профессиональных компетенций ИТР и комплексным совершенствованием всего спектра работ на предприятиях.

Респондентам было предложено самостоятельно по пятибалльной шкале установить зависимость качества труда от производственной ситуации на предприятии. Установлено, что не оказали значимого влияния на факторную структуру такие параметры, как «организация труда», «система оплаты и стимулирования труда», «передовой опыт», что вполне понятно, так как от этих параметров может зависеть интенсивность, напряженность, производительность и в определенной мере эффективность труда, но не качество труда, которое либо есть, либо его нет. Кстати, передовой опыт по своему влиянию на качество труда находится на последнем ранговом месте, что подтверждается оценками его действенности и данными наблюдений на предприятиях.

На основе исследования профессиональных компетенций ИТР и их отношений к сложившейся системе работы предприятий можно сделать вывод о том, что резервами их роста являются:

- систематическое, целенаправленное повышение квалификации ИТР предприятия;
- создание заинтересованности всех инженеров в достижении высокого качества конечной продукции;

- улучшение системы управления и стиля руководства на предприятии;
- повышение качества самого инженерного труда;
- повышение престижа профессий конструктора и технолога, ликвидация их приниженого положения в производстве.

Одновременно можно утверждать, что с одной стороны, у инженеров не хватает знаний, слаба их подготовка, около половины вообще работают не по специальности, а с другой-даже имеющиеся знания используются, как видно из нашего исследования, нерационально. Мало того, что инициативность не поощряется, что значительная часть времени ИТР занята выполнением не свойственных им обязанностей или, в лучшем случае, обязанностей техников, так еще и их чисто инженерные функции не насыщаются сложными, требующими интеллектуальных усилий заданиями. Это замыкает порочный круг: слабо подготовленные инженеры простые нетворческие работы дальнейшая деквалификация.

Можно полагать, что на рост профессиональных компетенций ИТР оказывают реальное воздействие только два латентных фактора: совершенствование содержания труда и расширение элементов творчества в работе. Творчество, самостоятельность мышления требуют высокой информированности инженера, в первую очередь, о передовом научно-техническом опыте и состоянии своего производства, о технико-экономических характеристиках лучших мировых образцов продукции и анализе причин дефектов, уровне дефектности своих изделий. Однако информационное обеспечение ИТР на всех обследованных нами предприятиях неудовлетворительно. Так, например, для большинства инженерных коллективов индекс уровня обеспеченности информацией, рассчитанный на основе оценок по стандартной шкале, составляет:

- о личном вкладе в выполнение плана 0,58%;
- о ходе выполнения плана предприятием .0,55%;
- об отзывах потребителей о продукции, уровне и причинах рекламаций 0,41 %;
- о планируемых организационно-технических мероприятиях по профилактике брака .0,40%;
- о социальных мероприятиях на предприятии 0,39%;
- об анализе причин дефектов, уровне дефектности 0,39%;
- о передовом научно-техническом опыте 0,32%.

Учитывая, что оптимальный индекс принимается за 0,70 (максимум равен 1,00), можно сделать вывод - большинство инженеров не удовлетворены количеством и качеством получаемой информации, что подтверждает индекс удовлетворенности информационным обеспечением, приведенный

ранее (0,33), следовательно, удовлетворенность прямо пропорционально связана с уровнем информированности.

Помимо всего прочего, здесь кроется значительная растрата инженерного потенциала, поскольку дублирование уже полученных результатов с ненужными усилиями наиболее вероятно, как показывает практика, именно для плохо информированных специалистов. Подойдем к этой проблеме с другой стороны и сразу наткнемся на ряд новых вопросов, касающихся взаимоотношений руководителя и подчиненных. Научный менеджмент утверждает, что количество информации, доступной работнику, зависит от его места в иерархии управления, правда, это относится в основном к организациям, которым присущ авторитарный стиль руководства персоналом - «теория X» Мак Грегора. Эта модель, по-видимому, имеет некоторую распространенность на промышленных предприятиях.

Чем характерна «теория X»? Она означает отстранение подчиненных от участия в выработке решений, подавление их инициативы мелочным контролем, нетактичное поведение руководителя, находящегося вне критики снизу, апатия и пассивность в труде у исполнителей, их сопротивление нововведениям, всеобщая демагогия и очковтирательство, наконец, злоупотребления служебным положением. В конечном счете, как показал Мак Грегор, практикование «теории X» ведет к падению экономической эффективности компании [3].

Предприятиям, по мнению экспертов, также свойственен авторитарный стиль управления. Посмотрим, из чего исходят ИТР в этих условиях при оценке своих непосредственных руководителей. Респондентам был предложен набор из 14 качеств, которые оценивались по стандартной шкале.

Факторный анализ показал наличие двух значимых латентных факторов, являющихся основанием оценки, которые представляют собой не что иное, как деловые качества (Ф1) и личностные качества (Ф2). Причем удельный вес Ф1 равен 59,1%, а Ф2 - 11,5%. Вместе они дают 70,6% объясненной дисперсии.

В факторе «деловых качеств» наибольший вес имеет факторный признак «способность изобретать и отыскивать новые технические решения» - 0,83. К этому качеству респонденты из числа ИТР наиболее чувствительны при оценке компетентности руководителя. В наименьшей степени респонденты связывают оценку деловых качеств руководителя с тем, что в избытке имеется у рядовых ИТР - исполнительность, аккуратность (вес признака - 0,62). Именно это свойство менее всего ценят ИТР в своих начальниках.

Среди личностных качеств наибольшие веса имеют следующие факторные признаки: «чуткость и внимание в людям» - 0,86, «тактичность, вежливость во взаимоотношениях с подчиненными» 0,87, «справедливость» -

0,82. Именно эти качества наименее развиты у руководителей производства и одновременно наиболее значимы для респондентов.

Подобные перекосы в степени развитости личностных и деловых качеств у ИТР и руководителей сформировались в период господства административных волевых методов управления экономикой. В условиях коренной реформы хозяйственного механизма, основанной на рыночных отношениях и демократизации общественной жизни необходимо решительно и целенаправленно повышать техническую и социально-психологическую грамотность специалистов, систематически заботиться о росте их квалификации, освобождаться от руководителей, не желающих и не способных сменить стиль руководства, смелее выдвигать на руководящую работу специалистов, умеющих работать с людьми, самостоятельных и инициативных.

К сожалению, инерция прошлого мешает. В настоящее время способному инженеру работать становится труднее, чем раньше. Это обусловлено тем, что возрастает сложность задач, решаемых в производстве, требуется улучшение условий труда ИТР: и соответствующая техническому прогрессу обеспеченность средствами производства, и адекватная система стимулирования, прежде всего материального, и прогрессивная организация труда, и многое другое. Сложность задач возрастает, а все перечисленное выше по-прежнему остается на низком уровне. Производственная среда, по нашему мнению, меняется слишком медленно в сторону формирования рыночных отношений, бюджетирования внутрипроизводственной деятельности.

Безусловно, необходимо скорейшее создание инженерных бригад, проектно-внедренческих групп, временных коллективов, создаваемых для решения конкретной задачи на условиях подряда (аренды) с оплатой по конечному результату. Внутри предприятий предпочтительна конкуренция (состязательность), соревнование идей, полная самостоятельность коллективов в вопросах оплаты, выборности руководителей, широкое самоуправление работников и т.д. Однако опыт показывает, что в условиях частной собственности реализовать подобный подход на предприятиях практически невозможно без воли генерального управляющего или владельца предприятия.

Литература

1. Узнадзе Д.Н Экспериментальные основы психологии установки // Психологические исследования.- М.: 1966; Allport G. W. Attitudes // Murchison C. Handbook of Social psychology. Worcester, 1935. P. 810; В Асмолов А.Г., Ковальчук М.А. О соотношении понятий установки в общей и социальной психологии // Теоретические и методологические проблемы социальной психологии / Под ред. Г.М.Андреевой, Н.Н. Богомоловой.-М. 1977

2. Советский простой человек. Опыт социального портрета на рубеже 90-х/Отв. Ред. Ю.М.Левада.М.. 1993
3. McGregor Вю The Human Side of enterprise. NY., 1960. – P.33-48.

4.5. Профессиональное самоопределение и профессионализация рабочих современных предприятий

Среди множества социальных явлений, обуславливающих профессиональное самоопределение молодежи, профессиональные склонности, выбор профессии и соответствующей сферы приложения труда, в последние годы все чаще приходится обращать внимание на содержание профориентационной работы, условия конкретного вида труда, организационно-трудовой деятельности, сложность профессии социально-экономический механизм удовлетворения потребностей человека в труде. Как известно, изначально в профессиональном самоопределении молодежи существенное значение приобретает мнение родителей, которые желали бы, чтобы их дети были с высшим образованием (66,0% в 1991 г. и 72,0% в 2017 г.), получили специальность экономиста (43,0% в 1991 г. и 44,0% в 2017 г.), юриста (22,0% в 1991 г. и 24,0% в 2017 г.), военного специалиста (11,0% в 1991 г. и 17,0% в 2017 г.), инженера-конструктора, технолога (8,0% в 1991 г. и 14,0% в 2017 г.). Важным условием для профессионального самоопределения молодежи на протяжении длительного периода времени была профессиональная ориентация в среднем образовательном учреждении с различными профессиями, проходили трудовое обучение, вырабатывали навыки в школе, где они знакомились умственного физического труда. По оценкам исследователей Академии педагогических наук СССР, более 29,0% школьников познакомились с вопросами экономики и организации производства [10]. Заметим, рабочую что в группе родителей, профессию, более 40,0% полагали, что их дети могли бы идти работать на предприятия по рабочей профессии. Подобные оценки были характерны для периода, когда работа предприятий, представленных в народнохозяйственном комплексе страны, была устойчивой, а оплата труда работников рабочих профессий была выше абсолютного большинства инженерно-технических работников и сотрудников НИИ и КБ. Сдвиг профессиональных ориентирах молодежи в последние 25-30 лет стал опытным фактом. Этот период М.И. Воейков и Э.Н. Соболев назвали «торжеством экономической несвободы» [3]. Экономическая несвобода характеризовалась уравниловкой в определении меры и эффективности труда, в ограничении роста благосостояния уровня и качества жизни, что приводило к снижению трудовой мотивации, иждивенчеству и апатии при выполнении функциональных

обязанностей. Ограничения штатных работников сферы управления предприятиями привели к тому, что до 60,0% работников с высшим образованием работали не по специальности, полученной в вузе, или переходили трудить- «рабочую сетку». Смена профессии сводилась к необходимости иметь постоянный заработок для обеспечения жизнеспособности работника. Деньги, - как писал Маршалл, - служат единственным пригодным средством изменения мотивов человеческой деятельности в широких масштабах [6. С. 78].

Обратим внимание на то обстоятельство, что в законодательстве, регламентирующем деятельность предприятий (1987 и 1990 гг.), были изъяты 2 права работников: участие в выработке решений и контроля. Это касалось не только наемных рабочих, но работников, имеющих акции предприятия.

Неоспоримым фактом стало то, что такие качества личности работников, как инициатива, предприимчивость, ответственность и т.п. уступали ориентациям на увеличение своего дохода. В сложные 90-е годы более 50,0% рабочих «подрабатывали» вне предприятия. В тот период времени только 24,0% выпускников средних школ смогли приобрести ту профессию, на которую были ориентированы в семье, более 40,0% по каким-то причинам сменили профессиональную ориентацию. В таблице приведены данные, характеризующие сопоставления рабочих профессий, которые хотели бы приобрести выпускники средних школ.

В условиях избытка профессий экономисты, юристы марте только логиста бухгалтера финансисты тогда ли и отсутствие трудоустройства в конкретной сфере приложения труда без какого-либо опыта работы, интерес молодежи к рабочим к рабочим профессиям постепенно возрастает. Однако если только в Санкт-Петербурге в конце восьмидесятых годов работали 265 ПТУ, готовившие работников более чем по 900 специальностям, то в настоящее время подготовки сведён к 45-50 специальностям, при резком сокращение учебных заведений, ведущих обучение по рабочим специальностям. Но при этом и качество подготовки нельзя назвать удовлетворительным. Так до 65 % респондентов отмечают поверхностность предоставление теоретического материала, 52 % недостаточность времени для приобретение практических навыков; 48 % отсутствие закрепления за конкретными предприятием. Ранее в средних школах в производственном обучении молодежь принимала активную позицию по отношению к своей специальности и своей работе. Ими, в первую очередь, отмечалось необходимость реального участия в выпуске нужной стороне стране продукции (так считало 71 % опрошенных). Подчёркивалось, что работа учащихся должна приносить государству прибыль, школьное производство не должно было быть убыточным (70 %). Далее старшеклассники считают, что за работу им следует регулярно выплачивать заработную плату (67 %), необходимо

предоставить возможность не одну, а несколько технологических операций (63 %), должно быть реальное самоуправление, школьники сами могут решать некоторые производственные вопросы (63 %). Им хотелось бы принимать участие в настоящем трудовом соревновании (62 %), в творческих разговорах разработках, (58 %), работать по производственному плану (58 %), в бригадах (58 %). При оплате труда, как считают школьники, необходимо было бы учитывать коэффициент трудового участия (56 %), включает в организацию труда элементы хозрасчёта (46 % опрошенных).

Таблица 1

Сопоставление профессий, которые приобретают и хотят приобрести школьники (1991-2017 гг.)

№ п/п	Профессия	В % к числу опрошенных N = 862		В % к числу опрошенных N = 174	
		Количество школьников, реально обучавшихся данной профессии	Количество школьников, хотевших приобрести данную профессию	Количество школьников, реально обучавшихся данной профессии	Количество школьников, хотевших приобрести данную профессию
		1991 г.		2017 г.	
1.	Прядильщица	11	0	0	0
2.	Токарь	11	4	2	5
3.	Продавец	9	5	15	6
4.	Секретарь-машинистка	8	16	21	17
5.	Столяр	8	2	2	4
6.	Швея-мотористка	8	7	0	0
7.	Воспитатель детского сада	7	10	0	0
8.	Шофер	6	12	11	14
9.	Повар	6	6	5	7
10.	Оператор почтовой связи	5	3	0	0
11.	Телефонист	4	3	0	0
12.	Электросварщик	3	1	18	15

Окончание табл. 1

№ п/п	Профессия	В % к числу опрошенных N = 862		В % к числу опрошенных N = 174	
		Количество школьни- ков, реально обучав- шихся данной профессии	Количе- ство школьни- ков, хотев- ших при- обрести данную профессию	Количе- ство школьни- ков, реально обучав- шихся данной профессии	Количе- ство школьни- ков, хотев- ших при- обрести данную профессию
		1991 г.		2017 г.	
13.	Слесарь	2	3	1	1
14.	Фрезеровщик	2	1	1	1
15.	Чертежник	2	0	0	0
16.	Электрик	2	1	2	4
17.	Медсестра	1	4	0	0
18.	Оператор железно- дорожных касс	1	0	0	0
19.	Оптик	1	0	1	2

В современных условиях подобное общественно-производственная позиция в среде молодых рабочих практически не отмечается, но есть позиция "желаний": создать свое дело – 22 %; заработать много денег – 70 %; попробовать себя на различных видах работ – 51 %; получить общественное признание – 30 %. Данный выбор для участия работников в созидательном труде, несомненно, важен, но "Человек, связывающий свою жизнь с предпринимательской деятельностью, должен приобрести иммунитет против безудержного роста желаний, не учитывающих возможности" [5].

Приведённые данные подчёркивают особенность современной-экономического развития, в котором молодёжь рабочих профессий принимает прямое или косвенное участие, состоящие в обострение противоречий между индивидуальным и коллективным трудом. Причём, индивидуализированный подход как к выбору профессии, так и осуществления профессиональной деятельности становится преобладающим. Этому способствует развитие эгоистической экономической системы, ориентированной на превосходство, усиление влияния, на экономические достижения в ущерб достижениям социальным. Работники как бы формируют свою ограниченную территорию взглядов, интересов, желаний и постепенно отдаляются от современного труда в решении общественно-значимых задач.

Для решения общественно-значимых задач в молодёжной среде необходимо акцентировать внимание на их профессионально-важных качествах личности, которые характеризуют их как субъект и объект труда, одновременно влияют на приверженность эффективной профессиональной деятельности и успешность обучения и научения в процессе труда. В этих качествах находит свое отражение профессиональная направленность личности, профессиональная компетентность, особенности социально психологического восприятия сферы приложения труда и присущих ей социально-трудовых отношений. К ним, несомненно, относятся врождённые и приобретённые способности личности: учебные, коммуникативные, предметно-деятельные, общие человеческие способности, определяющие обусловленности личности в общественном развитии и принадлежности к определённой социальной среде, к определённому типу социальных отношений [7]. Социальные отношения детерминируют процесс взаимодействия работников в сфере труда и носят, как правило, предметно-деятельный, личностно-атрибутивный, информационно-знаковый характер. По-сути определённые социальные отношения выступают фактором профессиональной социализации личности, которая в процессе обучения и первичного опыта работы осваивает профессиональные связи, знакомится с составом профессиональных и социальных норм, регламентирующих процесс труда; с символическими профессиональными образами, социальной ролью профессии в системе общественных отношений; возможностями интеграции в профессиональное сообщество. При этом работник приобретает не только профессиональную компетентность, но и социальную, связанную с пониманием общественной значимости своей профессии, роли личности в реализации групповых, если идёт речь о конкретном коллективе предприятия, и общественных интересов. Профессиональное и социальное компетентность формируют основы человеческой технологичности работника который не только формирует, но и развивает совокупность умений, определённых виде конкретных профессиональных и социальных действий, раскрывающих адаптивных определённой профессии, готовность активного включения в трудовую деятельность как в условиях неопределённости ситуации, так и при модернизации всего производственного процесса [8]. Однако профессиональные и социальные компетенции работников не могут быть всеобщим для всех работников, позиционирующих себя в одной сфере приложения труда, так как они включают в себя базовые или шаговые компетенции, информационные, поведенческие. Эти компетенции совершенно по-разному влияют на социально-профессиональный конструкт личности работника из-за различий позиций в познавательной деятельности, понимание общественно-политических трансформации, акцентуации на собственное "Я" социокуль-

турных изменений в использование свободного времени, культурно и духовно-нравственных обогащающих личность работника.

Б. Гильдебрандт более чем на 150 лет определил понимание эволюции профессионального и социального в развитии человека: «как существенно общественное есть, прежде всего, продукт цивилизации и истории. Его потребности, его образование и отношение к вещественным ценностям, равно как и людям, никогда не остаются одним и тем же, а географически и исторически непрерывно изменяются и развиваются со всей образованностью человечества» [4]. Развивая данный вывод, А. Маршалл выдвинул тезис том, что каждый шаг в период является, прежде всего, результатом новых видов деятельности, особенно важен этот тезис в связи с тем, что более 80 % рабочих не склонны к повышению сложности своего труда, то есть выполнению работ большей сложности, что противоречит цели модернизации производственных процессов на новой инновационной основе. Проблема здесь кроется не только в утрате трудовой идеологии, трудовой мотивации работников, но и в недостаточной подготовке руководящего звена предприятий – всего 48 %, недостатках программ технологического и экономического развития, либо не понятых работниками, либо отвергаемых ими – 25 %; не внимании на предприятиях качеству и уровню жизни работников – 64 %; высокая степень завышения самооценок руководителей, приводящая к неэффективным управленческим решениям - на уровне 75% и т.п.

Вышеизложенный теоретический и эмпирический материал, характеризующий процесс профессионализации молодых рабочих на стадиях выбора направления, получения первичных профессиональных знаний, навыков и опыта работы, закрепление на конкретном предприятии, позволяет сделать вывод о необходимости новой стратегии формирования социальной и производственной среды для повышения престижа рабочих профессий, создания условий для самостоятельности и способности саморегулирования молодёжью своих профессиональных ориентиров, умения соотносить свои запросы и ожидания материального благополучия с формированием профессиональных компетенций, определяемых технико-технологическим укладом современных предприятий, готовности работников к самопознанию своих задатков и способностей к обучению, профессиональным коммуникациям, формированию гражданской позиции, исключая иждивенчество и ориентированный на созидательную деятельность. Разработка данной стратегии обусловлена проблемной ситуацией с включением молодых рабочих в фиктивную работу предприятий, а именно: отсутствие точек пересечения с руководством предприятия – 26 %; не доведением информации о внедряемых инновациях в сфере производства – 45 %; отсутствие системы подготовки и переподготовки рабочих – 61 %; отсутствие центров ответственности за своевременную работу по оргструктурному

обеспечению творческой деятельности работников – 44 %; ведение практики внутри производственных грантов для молодых рабочих – 27 %. Во многом мнение молодых рабочих совпадает с мнением рабочих со стажем работы в течение 5-10 лет, которые полагают, что в современных условиях на предприятиях необходимо создать центры инновационного развития – 55 %; внедрять зоны экономической ответственности, вносящие ясность в экономическую политику предприятий и систему распределения – 85 %; создавать бизнес-инкубаторы, в которых рабочие наряду с инженерно-техническими работниками включались бы в поиск новых технико-технологических и производственно-экономических решений – 42 % и так далее. Можно утверждать, что без всестороннее обоснованной и аргументированной стратегии профессионализации рабочих на предприятии и без расширения их познавательного экономического и инновационного мышления просто невозможно говорить об эффективности и качестве работы, о повышении уровня и качества жизни и т.д

Литература

1. Армтронг М. Практика управления человеком или ресурсами. 10-е изд./ пер. с англ.; под ред. С.К. Мордвинова. Спб.: Питер, 2009. С. 102.
2. Васильев О. В., Потемкин В. К., Тарасов А. Ю. Управленческие инновации: исследование, проектирование, социальные результаты. Спб.: Инфо-да, 2013. С. 56
3. Воейков М.И., Соболев Э. Н. Экономическое самоотречение человека: мотивы поведения. М.: ИЭ РАН, 1991. С. 5.
4. Гильдебрандт Б. Политическая экономия настоящего и будущего. СПб. : 1860 С. 19.
5. Компас российского предпринимательства. СПб.: Аура, 1992. С. 36.
6. Маршал А. Принципы политической экономики. Т. 1. М.: Прогресс, 1983. С. 78.
7. Михайлов С. Г., Половинкин В.А. Типология личности в профессиональной среде. Православие. СПб.: Ом-Пресс, 2016. С. 62-63.
8. Потемкин В. К. Организация управления профессиональными компетенциями персонала предприятий // Управление персоналом. СПб.: С-ЗИПК ФНС России, 2013. С. 685-698.
9. Потемкин В. К., Михайлов С. Г. Половинкин В.А. Молодежь. Общественная среда. Православие. СПб.: Ом-Пресс, 2016. С. 10-12
10. Родители в зеркале социологи: что они думают о выборе рабочей профессии своими детьми. Профорientационная работа среди молодежи с учетом социально-экономических факторов. Л.: НИИ профтехобразования, 1991. С. 23.
11. Tyson S., Fell A. Evaluating the Personal Function. London: Hutchinson, 1986.

4.6. Социокультурный фактор эффективной занятости работников предприятий

Обращение к социокультурному фактору эффективной занятости работников крупных промышленных предприятий, находящихся в кризисном состоянии, обусловлено тем, что он воздействует на все сферы жизнедеятельности работников, всех возрастных групп, сочетая различные способы управленческого воздействия на характер и содержание труда, облигаторные и добровольно избираемые формы занятости, создавая таким образом прочную и относительно устойчивую сферу профессиональной деятельности.

Кроме того, необходимо принять во внимание вывод, который сделал Е.Б.Ешич в процессе своего исследования. В частности, он концептуально обозначил сущностные представления о социокультурном факторе деятельности человека как предметно-ценностной, деятельной, личностно-атрибутивной, общественно-атрибутивной, также как о системообразующей подсистеме общества.

Социокультурный фактор притягивает качества работника деятельности; способы деятельности, которые работники изобретаются, совершенствуются благодаря воспитанию, образованию, обучению; предмет профессиональной деятельности.

Социокультурный фактор как бы преломляется в сознании работника, его поведении и деятельности. Причем именно в сознании происходит осмысление ценности труда, трудовых отношений, содержания и занятости работника на предприятии. По определению М.С.Кагана социально-культурный фактор в своей основе имеет сознательные действия работника, что выражается в совокупности его умений [1]. Ведь умения работнику нужны для того, чтобы реализовать свои способности, переводя деятельность из потенциального состояния в актуальное и реальное в процессе труда.

Посредством исследования социокультурного фактора занятости работников предприятий в условиях кризисных ситуаций в их деятельности возможно установить мотивы и результаты эффективности труда; определить ценности и нормы, побуждающие работников выбирать те или иные формы занятости; механизм включенности работников в процессе преобразования всей сферы занятости на предприятии.

Кризисное состояние большинства крупных промышленных предприятий в последние 2-3 года привели к росту безработицы или иначе к значительному числу незанятых работников, имеющих специальную образовательную подготовку, опыт и навыки в профессиональной деятельности, устойчивый выбор сферы приложения труда, соответствующие ценностные ориентации и предпочтения в труде.

Это обуславливает учет демографического фактора занятости работников, в частности, по полу, возрасту, иждивенческой нагрузке на одного работающего, предпочтений в частичной занятости в период кризисных ситуаций в деятельности предприятий.

В условиях роста безработицы становится очевидным, что востребование сложившегося трудового потенциала и занятость работников на предприятиях в прежних масштабах и на прежней основе является невыполнимой задачей. В этой связи целесообразно применение на предприятиях гибкой структуры занятости различных профессионально-квалифицированных групп работников, а именно: частичной занятости, надомного труда, работы по внутрипроизводственному совместительству, временной или сезонной работы.

Применение гибкой системы занятости в условиях кризисных ситуаций в деятельности предприятий повысит возможности сохранения трудового потенциала работников, усилит их профессиональную мобильность и конкуренцию. В связи с этим нам представляется необходимым:

- определить сферы экономики, типы работ и форм организации труда, в которых может найти применение определенная форма занятости;
- выявить сферы экономики, типы работ и форм организации труда, в которых может найти применение определенная форма занятости;
- определить факторы, влияющие на создание работодателями рабочих мест на условиях различных форм занятости;
- выявить социально-демографические и социально-профессиональные группы населения, для которых трудоустройство на условиях нестандартных форм занятости является наиболее предпочтительным;
- определить причины, способствующие выбору рабочих мест на данных условиях различными группами работников;
- провести анализ возможных социальных последствий трудоустройства в рамках предлагаемых форм занятости.

Полагая, что кризисные ситуации в деятельности предприятий носят временный характер, использование частичных форм занятости работников является важным условием быстрого их включения в производственный процесс в послекризисный период.

Разумеется, мы далеки от того, чтобы считать такое вынужденное обращение к частичным формам занятости наиболее характерным и благоприятным способом их внедрения в экономику. Но факт остается фактом для решения многих кадровых проблем предприятия уже отказываются от полной занятости в качестве единственной формы.

Следует отметить широкое применение частичных форм занятости в развивающемся частом секторе. С одной стороны, на частных предприятиях распространено использование внештатных работников для выполне-

ния разовых работ и услуг, что, несомненно, предполагает и развитие соответствующей формы занятости. С другой стороны, гибкое использование собственной рабочей силы внутри фирмы предполагает совмещение работником двух и более трудовых функций, в то же время для работников дельных профессиональных групп (например, бухгалтеры, диспетчеры и т.п.) становится возможным (т.к. выгодно с точки зрения предпринимателя) их трудоустройство на условиях надомного труда.

Таким образом, в настоящее время заинтересованность работодателей в использовании частичных форм занятости проявляется достаточно определенно. С не меньшим основанием можно утверждать, что со стороны работодателей также имеется устойчивый спрос на условиях аналогичных форм занятости.

Процесс занятости, как правило, состоит из трех этапов: формирования, распределения и перераспределения, последующего использования трудового потенциала населения в конкретной сфере приложения труда, на конкретном предприятии, в организации. При этом процесс снижения издержек за счет сокращения численности работающих на предприятии затрагивает не только третий этап, но и первые два процесса занятости, что приводит на региональном и федеральном уровнях управления к избытку рабочей силы, ее незанятости в народном хозяйстве, росту иждивенческой нагрузки на работающих, на бюджеты соответствующих уровней управления и т.п. Следует отметить, что количественные и качественные параметры занятости трудно прогнозируемы¹⁰, так как в условиях многоаспектности субъектов хозяйствования по признакам собственности, подчиненности, сферы деятельности, уровня конкуренции, значимости в народнохозяйственном комплексе не представляется возможным определить степень соответствия работников, определенной квалификации, профессиональных знаний, опыта работы не только составу рабочих мест, но порой ситуативным, на конкретном предприятии. Однако, методом социальной диагностики проблем занятости населения удалось установить, испытывают трудности с занятостью работники в возрасте от 20 до 29 лет -20,0%; 30-39 лет.-7,0%; 40-49 лет-15,7%; 50-59 лет-12,0%; старше 60 - 27,8%. Эти трудности объективно повлияли на работников на частичную или неполную занятость. Так, мужчины, имеющие рабочие специальности, в возрасте от 20 до 39 лет, в большей степени склонны к труду на условиях частичной занятости, чем ИТР этой возрастной категории. В то же время данная ситуация изменяется на противоположную в возрастной группе от 40 до 59 лет.

¹⁰ См. подробнее методические подходы к прогнозированию занятости населения: Костаков В.Г. Прогноз занятости населения. Методические основы. - М. 1979, Структурный кризис капиталистической экономики и современные проблемы занятости Сб. научно-аналит. отчетов. - М.: 1987.

В целом наибольшая потребность в данном виде трудоустройства прослеживается в группе рабочих 20-29 лет и группе ИТР 40-49 лет (соответственно 50,0% и 48,5% ответивших респондентов). Менее других хотят работать на этих условиях ИТР в рабочие в возрасте 50-59 лет (около 22,0% респондентов в возрасте 30-39 лет и в этих группах).

Основная причина при выборе мужчинами частичной занятости - необходимость иметь или сохранить работу (отметили 19,0% опрошенных). Для разных возрастных категорий респондентов данная причина имеет различную значимость. Так, в большей степени она важна для группы ИТР 50-59 лет (отметили около 30,0% опрошенных представителей этой группы). Эту причину выделяет и 25,0% мужчин-рабочих в возрасте 20-29 лет. Достаточно сильная зависимость возможности трудоустройства и частичной занятости для этих групп объясняется, прежде всего, меньшей конкурентоспособностью их представителей на рынке труда. В других возрастных группах число мужчин, выбравших данную причину, составляет от 16,0 до 20,0%, причем, наименее слабая взаимосвязь трудоустройства как такового и данной конкретной формы занятости наблюдается у ИТР в возрасте 40-49 лет (отметили 9,1% опрошенных этой группы).

Все остальные причины выбора частичной занятости обладают для мужчин гораздо меньшей значимостью. активное участие женщин в общественном производстве объясняет выбор мужчинами в качестве второй по значимости причины необходимость присмотра за детьми (отметили 5,6% респондентов). В возрастных группах от 20 до 49 лет зависимость выбора формы занятости и выполнение данной семейной функции приблизительно - 8,0% респондентов), значительно меньшая эта зависимость у мужчин после 50 лет (2,4%), респондентами в одинаковая (отметили 7,0 в возрасте свыше 60 лет данная причина не была отмечена).

Большая нагрузка по дому - чисто «женская» на первый взгляд причина выделяется в качестве причины выбора частичной занятости 5,2% мужчин. В возрастных группах от 20 до 39 лет данную причину отмечают около 4,0% опрошенных, несколько выше ее значимость для других возрастных категорий (свыше 40 лет) - отметили около 6,0% респондентов, выбор частичной занятости связывают с состоянием здоровья 4,3% мужчин. Наиболее значимой эта причина является для возрастных категорий старше 50 лет (отметили около 6,0% респондентов). Причем, в группе 50-59 лет значительно чаще эту причину обозначают мужчины, обладающие рабочими специальностями, связанными с большими физическими нагрузками (8,2%); среди ИТР этой группы данную причину отметили лишь 2,9% опрошенных. В возрасте 40-49 лет эту причину считают значимой для себя 4,6% мужчин; в возрастных группах до 39 лет значимость этой причины минимальна (отметили менее 2,0% респондентов).

Заметим, что лишь две возрастные группы мужчин связывают работу на условиях частичной занятости с необходимостью повышения образования. Характерно, что среди рабочих — это молодые люди в возрасте 20-29 лет (отметили 5,0% респондентов), а среди ИТР- люди среднего возраста (от 40 до 49 лет), стоящие перед необходимостью далее развивать свой трудовой потенциал (отметили 6,1%).

Среди других причин выбора условий частичной занятости мужчины чаще всего отмечают возможность работать по совместительству и необходимость иметь свободное время (в частности, для работы на садовом участке).

Если проанализировать трудовые мотивации женщин, то сразу же бросается в глаза значительная доля тех из них, кто связывает свою трудовую деятельность с условиями частичной занятости (50,4%). Наиболее приемлема данная форма занятости для женщин в возрасте 20-29 лет и 50- 55 лет (соответственно отметили 58,0 и 57,7% опрошенных), причем, женщины 50-55 лет более категоричны при выборе - полностью согласны на трудоустройство на этих условиях 38,5% опрошенных, в возрастной группе 20-29 лет лишь 30,0%. Реже эти условия выбирают женщины в возрасте 30-39 лет и свыше 55 лет (соответственно 52,6 и 50,0%). К данной форме занятости также тяготеет 39,4% женщин в возрасте 40-49 лет. Предпочтение работе на условиях частичной занятости чаще отдают женщины, обладающие инженерно-техническими профессиями, нежели женщины, имеющие рабочие специальности. Так, в группе 20-29 лет среди женщин ИТР эту форму занятости считают приемлемой 72,4% опрошенных, среди женщин-рабочих - 61,9%. Ещё большая дифференциация при ответах между ИТР рабочими наблюдается в возрастных группах от 30 до 49 лет: в возрасте 30-39 лет 63,1% женщин-ИТР предпочитают данное трудоустройство, и лишь 39,4% женщин-рабочих; в в возрасте 40-49 лет соответственно 48,2 и 30,3%. Это отчасти можно объяснить большими, чем у ИТР, материальными потерями женщин-рабочих при работе на условиях частичной занятости. Однако, в старших возрастных группах зависимость выбора данной формы занятости от профессиональной принадлежности женщины исчезает. Например, в возрасте 50-55 лет доля женщин-ИТР и женщин рабочих, отдавших предпочтение частичной занятости, практически одинакова и составляет 57,0% ответивших по каждой группе.

В качестве основной причины, определяющей выбор трудоустройства на условиях частичной занятости, женщинами выделяется необходимость выполнения функций связанных с воспитанием детей (21,1%). Наиболее значимой эта причина является для женщин в возрасте 30-39 лет (36,6%), далее в зависимости от значимости этой причины следуют: группа женщин 20-29 лет - 18,0%; 40-49 лет-16,5%. Несколько меньше, но все-таки

весьма высока доля выбравших эту причину женщин в возрасте 50-55 лет - 11,5 % (возможно, это связано с необходимостью помощи в воспитании внуков).

Прослеживается весьма существенное различие значимости данного признака для представительниц различных профессиональных групп в возрасте от 20 до 39 лет. Так, в возрастной группе от 20 до 29 лет данную причину отметили 24,1% женщин-ИТР, а среди женщин-рабочих лишь 9,5%; в группе 30-39 лет - значительно больше соответственно - 42,1 и 30,3%.

Следующей по значимости причиной выбора женщинами частичной формы занятости является их согласие на эти условия для того, чтобы иметь какую-нибудь работу (отметили 20,3%). Решать свои связанные с трудоустройством, с помощью данной формы занятости намерены 23,9% опрошенных женщин в возрасте 40-49 лет, чуть меньше 22,0% женщин в возрасте от 20 до 29 лет; около одной пятой части женщин старше 50 лет и, наконец, менее всего женщин (14,1%) в возрасте 30-39 лет.

В качестве причины, влияющей на выбор формы занятости, женщинами выделяется и большая загруженность делами по дому (отметили 16,5%). Значимость этой причины возрастает по мере увеличения возраста женщин. Так, лишь десятая часть женщин в возрасте 20-29 лет отметила данную причину; немного больше - 14,1% - в возрастной группе 30-39 лет; 17,4% женщин в возрасте 40-49 лет; в возрасте 50-55 лет считают важной данную причину уже более 30,0% опрошенных женщин. Это объясняется, главным образом, определенными изменениями функций, связанными с ведением домашнего хозяйства, в течение жизни женщины, а также возможным ухудшением ее физического состояния с возрастом, что отражается на ведении домашнего хозяйства. Невозможность работать на условиях полной занятости и в связи с состоянием здоровья выделяют в качестве причины при выборе частичной занятости 10,2% опрошенных женщин. Логично предположить, что с возрастом значимость данной причины должна увеличиваться, и действительно, в возрасте до 39 лет ее отметили лишь 5,6% опрошенных женщин, в группе 40-49 лет - уже 11,9%, и в возрасте от 50 до 55 лет - 15,4%, и, наконец, в возрастной группе свыше 55 лет - 20% опрошенных женщин. Следует отметить, что женщины-рабочие 55 несколько чаще, чем женщины, имеющие инженерно-технические специальности, останавливаются на выборе этой причины во всех возрастных группах.

Необходимость повышения образования в качестве причины выбора работы на условиях частичной занятости выделяют лишь женщины двух возрастных групп: 20-29 лет (12,0%), 30-39 лет (7,0%). Эта причина выделяется женщинами, относящимися к категории ИТР чаще, чем женщинами-рабочими: в возрасте 20-29 лет соответственно 17,2% и 4,8%, в возрастной группе 30-39 лет - 11,1% и 3,0%.

Таким образом, в группе признанных официально трудоспособными, как среди мужчин, так и среди женщин, высока доля людей, вынужденных хотя бы временно соглашаться на условия частичной формы занятости для того, чтобы расширить возможности своего трудоустройства. В то же время женщины имеют более сильную мотивацию, обуславливающую их добровольное трудоустройство на данных условиях в силу особенностей их социальной роли в обществе. В частности, выполнение функций, связанных с воспитанием детей, делает целесообразным при рассмотрении вопросов мотивации выбора частичной формы занятости выделение группы женщин, имеющих малолетних детей, из общей совокупности трудоспособного населения.

Кроме того, в отдельную группу следует отнести молодых людей, не определивших сферу своей профессиональной деятельности. Они являются представителями своеобразного «перевалочного пункта». Выбор их позиции связывается (помимо получения дохода), в основном, с наличием свободного времени, дающего им возможность получить необходимую для дальнейшей профессиональной деятельности подготовку (в то же время попробовать свои силы в различных сферах экономики и видах труда) и определиться с местом постоянной работы.

Очевидно, что население старше официально трудоспособного возраста и с ограниченной трудоспособностью в большей мере, чем другие группы населения, тяготеет к трудоустройству на условиях частичной занятости. Следовательно, создание рабочих мест на данных условиях является одной из основных задач работодателей.

В настоящее время наблюдается тенденция увеличения численности населения, заинтересованного в надомной работе. Причем, это происходит не только за счет роста численности прежних социальных групп, имеющих необходимость связывать временно или постоянно свою трудовую деятельность с надомной работой (женщины с детьми, инвалиды), но и в результате появления на рынке труда отдельных групп населения, не имеющих возможности найти себе работу в других сферах занятости.

Ужесточение экономических условий «выживания» семьи будет способствовать неизбежному увеличению числа женщин, имеющих малолетних детей, вынужденных заниматься надомным трудом для обеспечения хотя бы какого-либо, пусть даже и небольшого, дохода в семейном бюджете. Традиционные виды надомничества (например, машинопись, шитье и пр.), по нашим оценкам, привлекают не только тех женщин, которые имели профессиональную подготовку и занимались этими видами деятельности, работая на предприятиях и в организациях, но и тех, кто помимо основной профессии освоил самостоятельно, возможно, «для себя», эти виды труда (курсы кройки и шитья, вязание и т.п.). Для последних переход в эти

сферы надомного труда приведет к более или менее значимым профессиональным потерям.

Сфера традиционного надомного труда, видимо, становится приемлемой для представителей различных социально-профессиональных групп работников предпенсионного возраста. Очевидно, что конкурентоспособность этой возрастной группы на рынке труда, независимо от их принадлежности к какой-либо социально-профессиональной группе, достаточно низка. Выбор этими работниками, в частности, женщинами, подходящей для них работы определяется не возможными перспективами их прежней профессиональной деятельности, а наибольшей полезностью для своей семьи, например, получением определенного дохода наряду с выполнением семейных обязанностей, включая воспитание внуков и т.п. Это оправдано, прежде всего, тем, что более молодые поколения, объективно имея ряд преимуществ на рынке труда, могут в этом случае принести относительно большую материальную пользу семье.

Сокращение объемов выпускаемой продукции на предприятиях отразилось на «снижении занятых в общественном производстве инвалидов-надомников».

Однако, как нам представляется, эта ситуация в перспективе может измениться в результате проведения определенной политики занятости, направленной на адаптацию этой группы работников на рынке труда, а также заинтересованности работодателей в использовании относительно дешевой рабочей силы этой категории людей, например, в сферах, связанных с выполнением наименее привлекательных для других групп работников. Очевидно, что для некоторых представителей данной группы работников даже относительно низкий уровень оплаты их труда плюс какие-либо дополнительные услуги со стороны работодателя, а именно: обеспечение продуктами питания, помощь приобретении медикаментов и т.д., будет необходимым и желательным источником средств существования.

Традиционные виды надомного труда в последнее время дополняются новыми. Так, в связи с расширением сферы услуг, предоставляемых предприятиями и осуществляемых ими посреднических операций, расширяется такой вид деятельности как диспетчер-надомник. Анализ показывает, что эта работа привлекает мужчин и женщин широкого возрастного диапазона, в частности, от 20 до 45 лет. Мужчины, хотя значительно реже, склонны заниматься этой работой либо неполный рабочий день (по совместительству), либо в усложненном варианте, в качестве диспетчера-посредника. Привлекательной эта работа является и для людей с ослабленным здоровьем, вынужденных большую часть времени находиться дома.

Расширение занятости в деятельности предприятий, таких, как: проектно-конструкторские, научно-исследовательские работы, разработка про-

граммных средств и оказание информационных услуг позволяет выделить и такую сферу домашнего труда, как использование высоко квалифицированных специалистов без потери их квалификации. Следует отметить, что в экономически развитых странах домашний труд с максимально эффективным использованием специалистов высокой квалификации является достаточно обычным явлением (например, так называемое «электронное домашничество»), однако, в наших условиях данная сфера деятельности требует создания определенной базы технического обеспечения (а именно: предоставление в аренду индивидуальных компьютеров, предоставление кредитов для покупки необходимой специалисту техники и т.п.). В то же время, очевидно, что недооценка значимости данной формы занятости этой категории работников ведет к вынужденному их «переходу» в другие сферы деятельности, как правило, с частичной или полной потерей их трудового потенциала.

По данным нашего исследования, домашняя работа в равной степени привлекательна и для женщин, и для мужчин (отметили соответственно 19,6 и 19,4% респондентов); из них 4,9% женщин полностью согласны на данную форму трудоустройства, мужчин - 4,3%. Прежде всего, это связано со значительным расширением в настоящее время сфер деятельности, в которых целесообразно создание рабочих мест на условиях домашнего труда.

Особенно часто респонденты рассматривают домашнее трудоустройство в качестве работы по совместительству. Так, значительная доля мужчин и женщин связывает причину выбора данной формы занятости с необходимостью получения дополнительного заработка (соответственно 13,8 и 16,5% опрошенных респондентов).

В то же время значимость других мотивационных причин при выборе домашнего трудоустройства у этих групп существенно различается. Так, важными причинами, определяющими выбор женщинами сферы домашнего труда, являются необходимость присмотра за детьми и большая занятость в домашнем хозяйстве (отметили соответственно 6,8 и 4,1% женщин). Наиболее склонны к выбору этих причин женщины в возрасте 30-39 лет (первую причину отметили 12,8%, вторую - 5,6%), у женщин после 50 лет данные причины не вызывают интереса. Возможность «делать любимое дело» за деньги в качестве причины выбора домашнего труда несколько чаще выделяют мужчины (6,6%), доля женщин, отметивших данную причину в качестве значимой, также достаточно велика (5,3%) и в ряду причин занимает третье место. Причем, он в группе женщин по мере увеличения возраста привлекательность данной причины падает и практически отсутствует у опрошенных старше 50 лет.

Необходимость трудоустройства на дому связывают с состоянием здоровья 3,0% женщин и 1,3% мужчин (как правило, отмечают, что здоровье не позволяет работать вне дома, респонденты старше 40 лет).

Хорошая оплата домашнего труда делает, привлекательной данную сферу также для 3,0% женщин и 1,3% мужчин. Причем, респонденты в возрасте от 20 до 39 лет не считают эту причину значимой для себя, вероятно, в силу более высокого уровня материальных притязаний, чем в более старших возрастных группах.

Несмотря на то, что домашняя занятость работников как отмечалось выше, во многом соотносится с работой по совместительству, последняя должна стать предметом самостоятельного рассмотрения.

Обычно работу по совместительству связывают с желанием работников увеличить размеры своего дохода. Мы же рассматриваем этот вопрос с позиции внутрипроизводственного совместительства как средства замещения выбывших работников, выполнявших определенный состав производственных операций и функций.

Наше исследование показало, что потребность в данном виде трудоустройства испытывают 40,3% опрошенных мужчин (из них полностью согласны на работу по совместительству 10,8% респондентов) и 28,6% женщин (из них полностью согласны лишь 3,8%). Причем, среди женщин во всех возрастных группах более склонны работать по совместительству женщины, относящиеся к категории ИТР, чем женщины, имеющие рабочие специальности. У мужчин такой зависимости выбора данной формы занятости в зависимости от профессиональной принадлежности не отмечалось. Кроме этого, у женщин наблюдается резкое ослабление интереса к подобному трудоустройству после 50 лет. В качестве основного мотива выбора работы по совместительству и мужчины, и женщины отмечают вынужденную необходимость прокормить себя и семью, защититься от нищеты (соответственно 32,8 и 24,4%). Наиболее значима эта причина для женщин в возрасте 30-49 лет (25,4% в возрастной группе 30-39 лет и 32,1% женщин в группе 40-49 лет), в значительно меньшей мере данная причина значима для женщин в возрасте 20-29 лет (12%). Среди мужчин по возрастным группам значимость рассматриваемой причины распределилась следующим образом: в возрасте 30-39 лет отметили 39,4% респондентов, 40-59 лет - около трети мужчин; 20-29 лет - 23,1%. Рассматривают данный вид занятости как возможность увеличить доход семьи, чтобы позволить более высокий уровень потребления, 23,0% респондентов-мужчин и 14,3% опрошенных женщин. Причем, среди мужчин значимость данной причины снижается в зависимости от увеличения возраста респондентов (от 26,9% в группе 20-29 лет и до 18,1% в группе 50-59 лет). Работу по совместительству связывают с увеличением дохода 30% женщин в возрасте 20-29 лет, в меньшей мере - женщины в возрасте 40-55-лет (отметили около 15,0% опрошенных), и лишь 5,6% женщин в возрасте 30-39 лет.

Считают, что через совместительство можно найти выгодную работу 10,2% опрошенных мужчин и 6,0% женщин. Наиболее реальным это представляется мужчинам в возрасте от 30 до 49 лет (отметили около 12,0% респондентов), допускают такую возможность 7,2% респондентов в возрасте 50-59 лет, и лишь 3,8%- в возрасте 20-29 лет. Наиболее значима данная причина при выборе трудоустройства по совместительству для женщин в возрасте 20-29 лет (отметили 10,0%), несколько меньше в возрастной группе от 30 до 39 лет (отметили 7,0% опрошенных женщин), и лишь 5,5% женщин, в возрасте 40-49 лет считают ее важной. При этом во всех возрастных группах женщины, относящиеся к категории ИТР, приблизительно в три раза чаще склонны выбирать данную возможность выгодного трудоустройства, чем женщины-рабочие. Женщины старше 50 лет не видят для себя никакой возможности осуществлять работу на условиях внутрипроизводственного совместительства.

Желание через совместительство попробовать себя в новых видах трудовой деятельности несколько чаще проявляют женщины (отметили 6,6% опрошенных мужчин). Однако, в возрастных категориях от 20 до 29 лет и от 30 до 39 лет мужчины более склонны к выбору данной причины (соответственно 19,2% мужчин и 18,0% опрошенных первой возрастной группе, 9,9% и 7,0% - во второй). Наименее значима данная причина выбора работы 40-49 лет (2,8%).

Возможность реализации своих способностей и высокого уровня квалификации через данную форму занятости отметили 5,6% мужчин и 3,8% женщин. Однако, для мужчин в возрасте 30-39 лет и женщин старше 50 лет данная причина абсолютно не является значимой. В возрастной группе 20-29 лет предпочтение этой причины выбора работы по совместительству значительно выше у женщин, чем у мужчин (соответственно отметили 12,0% опрошенных женщин и лишь 3,8% опрошенных мужчин). В возрастной группе 40-49 лет, наоборот, мужчины более склонны выбору данной причины (отметили 7,4% мужчин и 1,8% опрошенных женщин).

Таким образом, очевидно, что различных социально-демографических и социально-профессиональных групп сложились достаточно устойчивые мотивации выбора работы на условиях совместительства, которые необходимо более точно учитывать при снижении издержек производства в кризисных ситуациях.

В то же время, разумеется, рыночный спрос на профессии тех или иных групп работников влияет как на отдельные элементы мотивации ее представителей (усиливая или ослабляя их), так и на заинтересованность в создании для них соответствующих рабочих мест непосредственных работодателей.

Среди групп работников необходимо обратить внимание на молодежь и работников предпенсионного возраста, имеющих склонность к работе по внутрипроизводственному совместительству.

Так, для последней группы, совместительство выступает в качестве «подстраховочного» вида трудоустройства, что связано с более высокой степенью «риска» по сравнению с другими социально-демографическими группами работников, связанного с потерей рабочего места. Для них главным является появление возможности иметь хоть какой-то источник существования и наличие возможного места трудоустройства до выхода на пенсию. Учитывая профессиональный опыт данной группы, можно предположить, что работодателям выгодно использовать их либо в качестве рабочих при выполнении особо сложных видов работ, либо в качестве специалистов-консультантов (главные бухгалтеры, юристы, врачи и др.). Однако некоторые представители этой социальной группы в силу отсутствия спроса на их специальность будут вынуждены согласиться на низкоквалифицированную работу (например, сторож, вахтер, уборщица и т.д.). Для женщин в предпенсионном возрасте наиболее подходящим является совместительство при условии работы на дому. Обоюдная выгода работника и работодателя в этом случае будет заключаться в том, что для первого сократится время, потраченное на дорогу, и увеличится время для выполнения домашних обязанностей. Кроме того, появится большая свобода при выполнении объема работ. Для другого уменьшатся издержки на аренду помещения, плату за электроэнергию и т.п.

Представителям группы молодых людей работа по совместительству поможет быстрее сориентироваться при определении своего профессионального будущего, а также адаптироваться к изменяющимся условиям производственной деятельности.

Можно полагать, что занятость работников на условиях внутрипроизводственного совместительства является не только условием снижения издержек в условиях кризисных ситуаций в деятельности предприятий, но и важным элементом роста профессиональных компетенций работников.

Кризисные ситуации в деятельности предприятий обуславливают необходимость хотя бы частично применять формы занятости работников для осуществления временных или сезонных работ.

В настоящее время хотя бы приблизительное количественное и качественное определение временных работ по сферам трудовой деятельности представляется крайне трудной задачей. В связи с этим нам представляется возможным только определение социально-демографических групп населения, отдающих в силу каких-либо причин предпочтение временной работе.

Основная функция временного трудоустройства заключается в обеспечении работников более высоким, чем пособие, уровнем дохода. Это учи-

тывалось нами при составлении перечня предполагаемых причин выбора респондентами временного трудоустройства. Результаты опроса показали, что временное трудоустройство как источник средств к существованию во время поиска постоянной работы интересует в большей мере мужчин (отметили 10,8% респондентов), и лишь 3,0% женщин склонны к данному виду трудоустройства по этой причине. Значительные различия в ответах мужчин и женщин объясняются, прежде всего, большой долей временных работ, связанных с тяжелым физическим трудом, что делает их малопривлекательными для женщин.

На наш взгляд, на практике недостаточное внимание уделяется тем возможностям временного трудоустройства людей, которые связаны с развитием и реализацией их трудового потенциала. В связи с этим нам представлялось важным определить элементы мотивации выбора данной формы занятости респондентами с учетом факторов, способствующих более быстрой адаптации человека на рынке труда и качественным изменениям его трудового потенциала.

В качестве наиболее значимой в этой группе причин респондентами выделяется следующая: «Временные трудоустройства являются для меня «пробой сил». Причем, женщины в большей мере склонны к данному виду трудоустройства по этой причине (отметили 4,9%), чем мужчины (2,3%).

Логично предположить, что потребность в оценке своих трудовых предпочтений должна быть сильнее выражена у людей, обладающих, с одной стороны, меньшим профессиональным опытом, с другой - наиболее благоприятными объективными условиями развития их возможностей и трудового потенциала. Об этом свидетельствуют и данные опроса. Так, чаще других рассматриваемую причину временного трудоустройства отмечают респонденты в возрасте от 20 до 29 лет: 14,0% женщин и 8,0% мужчин.

Следующей причиной выбора данного вида трудоустройства является необходимость временной работы для приобретения другой профессии. Как и предыдущая причина, данная привлекает, прежде всего, молодежь от 20 до 29 лет; среди женщин ее отметили 16,0% опрошенных, среди мужчин - 8,0%. Значимость ее для других возрастных групп низка или отсутствует совсем. В целом, ориентированы на приобретение новой профессии через временные работы 4,1% женщин и лишь около 1,0% мужчин.

Незначительная доля респондентов рассматривает временное трудоустройство как возможность повысить свою квалификацию (причем, это люди в возрасте до 40 лет): в группе респондентов от 20 до 29 лет эту причину отметили 4,0% мужчин и женщин; в возрасте 30-39 лет - только 1,4% как мужчин, так и женщин.

Какой можно сделать вывод из представленных эмпирических данных об отношении работников к выбору частичных форм занятости? Очевидно, что для различных социальных групп работников степень предпочтения участия в той или иной форме частичной занятости весьма различна, причем, она изменяется в зависимости от половозрастных характеристик респондентов в большей мере, чем от их принадлежности к какой-либо социально-профессиональной группе. При этом результаты исследования позволяют выделить социальные группы работников, представители которых имеют весьма стабильную потребность в определенных формах частичной занятости, а также обозначить те группы, потребность которых в частичных формах занятости связана с изменениями ситуации на рынке труда.

Как следствие, динамика создания и развития рабочих мест на предприятиях должна соотноситься с возможностями применения частичных форм занятости работников.

Литература

1. Е. Б. Ешичь. Культура в системе общества/ В сб. Культура в общественной системе социализма. – М. 1984.
2. М. С. Каган Философия культуры. – Спб.: ТОО ТК «Петрополис», 1996, с. 97, 171.

РАЗДЕЛ V

ЭТИЧЕСКИЕ И МОРАЛЬНО-ПРАВСТВЕННЫЕ ПРИНЦИПЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ПРЕДПРИЯТИЙ

5.1. Истоки и современное осмысление деловой этики в профессиональной деятельности работников предприятий

Принято считать своеобразным началом формирования представлений о деловой этике 70-е годы прошлого века. Однако необходимо отметить, что в этот период имело место переосмысление ранее сформулированных морально-нравственных норм и правил и их активная декларация в профессиональной и общественной деятельности. Общий контекст деловой этики соотносится с позицией деловых кругов США и не всегда учитывал базовые принципы этики поведения как в системах внутрифирменного, отраслевого и межотраслевого взаимодействия хозяйствующих субъектов, так и в практиках международных. В этой связи необходимо обратиться к истокам понимания этики с целью последующего ее осмысления в современной практике деловых отношений и отношений делового взаимодействия.

По Аристотелю все поступки человека тяготеют к неким целям как к благу. Поступки и цели между собой субординированы и подчинены некой «последней цели», или последнему благу, относительно которого все согласны, что это счастье. Причем термину «счастье» в до Аристотелевской философии придавалось несколько значений: удовольствие и наслаждение; почести и успех; умножение богатства. В его же понимании счастье – это благо, доступное человеку, в совершенствовании себя как человека, т.е. в активности, отличающей его от всех прочих существ. Активность, прежде всего, активность разума – цель, достойная человека. Благо же состоит в активности души, согласной с добродетелью. Причем, этическая добродетель соотносится с достоинством практического поведения.

Этика Аристотеля нашла свое отражение в трудах Бруни (1370/74-1444), который считал, что этика является истинным параметром моральных суждений добродетельного человека. Если человек недобродетелен, он не может быть благоразумным, благоразумие (мудрость) действительно является точной оценкой его возможностей. По Браччолини (138-1459) доктрина добродетели есть самая истинная, приносящая много полезного нашей жизни; в добродетели нет побежденных, истинная добродетель завоевывается в действии. Помпонацци (1462-1525) в «Книге о причинах естественных действий, или о волшебстве» показывает, что все события и действия, последующие за ними могут быть объяснены естественными началами, включая все происходящее в истории людей.

С Николо Макиавелли (1469-1527) начиналась новая эпоха политического мышления, включающего политический реализм, новую концепцию добродетели, возвращение к началам как условию восстановления и обновления политической жизни. Один из этих основополагающих тезисов гласит, что человек сам по себе ни хорош, ни плох, но, скорее, склонен к тому, чтобы быть плохим. Следовательно, политик не может полагаться на положительное в человеке, но должен принимать преобладание отрицательного и действовать в соответствии с этим. В этом же контексте писал и Л. Фирпо «Добродетель — это сила и здоровье, хитрость и энергия, возможность предвидеть, планировать, принуждать; она есть сильнейшая воля, ставящая платину полному разливу событий...».

Бернардино Телезио (1509-1588) рассматривает человека как природную реальность, в которой есть место горячему – оказывающему расширяющее воздействие на деятельность людей тяжелыми, препятствующими достижению поставленных целей; теплыми, создающими предпосылки взаимного понимания и уважения. Этика в понимании Б.Телезио есть ни что иное как (*mens superaddita*) добавочный ум. И, действительно, Рене Декарт (1596-1650) отмечал, что человек должен руководствоваться не эмоциями и вообще чувствами, но разумом, который один только может оценить и, следовательно, указать, какие эмоции следует принять, а какие отвергнуть. Мудрость человека заключается в возведении ясной и отчетливой мысли в ранг жизни.

Этика Р. Декарта основывается на правилах морали, изложенных в трактате «Страсти души»: подчинении законам и обычаям, уважении к религии; твердости, решимости и упорном следовании избранным позициям; побеждать самого себя, нежели судьбу и менять скорее свои желания, чем мировой порядок. Все это означает по этике Р.Декарта – медленное и мучительное подчинение воли разуму.

Барух Спиноза (1632-1677) в «Трактате об усовершенствовании разума» обратил внимание на то обстоятельство, что человек, охваченный удовольствиями настолько, что погружается в них полностью, ничем другим уже заниматься не может; когда человек добивается богатства ради него самого (или в качестве высшего блага) оно последовательно засасывает его, заставляя его направить свои поступки и действия к его умножению; заботясь о почестях, человек усугубляет ситуацию в переоценке своих возможностей.

Томас Гоббс (1588-1679) в трактате «О человеке» (*Dehomine*) поясняет, что между людьми есть поводы и причины для распри, зависти, ненависти, мятежей; у человека его частное благополучие отличается от общественного; человек распознает недостатки своего общества, которые создают причины для разногласий и войн; речь человека может стать одной

из причин «трубы войны и мятежа»; свойство людей осуждать других; у людей нет согласия друг с другом. Далее он отмечает, что каждый стремится к удовлетворению своих интересов, стремления одних сталкиваются с подобными же стремлениями других и неизбежно возникает притеснение и насилие одних над другими. Т.Гоббс из этих положений выводит знаменитую формулу *Homo hominilupus (est)* – «человек человеку волк». Однако, для того чтобы данная формула не возобладала, Т.Гоббс в «*Leviathan*» (Левиафане) сформулировал девятнадцать законов этического поведения людей среди которых 11 законов формулируют основы этики:

1. Всякий человек должен добиваться мира, если у него есть надежда достигнуть его, если же он не может его достигнуть, то он может использовать любые средства, дающие преимущества на войне, т.е. речь идет о праве защищать себя всеми возможными средствами.

2. Отказаться от права на все, являющееся причиной человеческих распрей, т.е. чего не хочешь для себя, не делай другим.

3. Выполнять заключенные соглашения, придерживаться договоренностей.

4. Возвращать полученные блага, чтобы другие не раскаивались в своих благих деяниях и продолжали их делать. Отсюда берут начало благодарность и неблагодарность.

5. Взаимная уступчивость, приспособление к другим.

6. Легко прощать обиды. Прощать всех тех, кто раскаялся и просит прощения.

7. При отмщении (т.е. воздаянии злом за зло) необходимо соотноситься не с размерами совершенного зла, а с размерами того блага, которое последует за отмщением. Несоблюдение этого закона порождает жестокость.

8. Ни один человек не должен делом, словом, выражением лица или жестом высказывать ненависть или презрение другому. Нарушение этого закона – нанесение оскорбления.

9. Каждому человеку предписывается признавать другого равным себе от природы и нарушение этого закона – путь к гордыне.

10. Никто не может претендовать на какое-либо право для себя, если он не согласился бы предоставить его любому другому человеку; отсюда могут возникнуть и скромность, и высокомерие.

11. Беспристрастное поведение при оценке противодействующих сторон. Нарушение этого закона приводит к лицепрятую (*pro-sopolepsia*).

Другие восемь законов касаются системы жизнеобеспечения людей.

Джон Локк (1632-1704) в «Опыт о человеческом разуме» развил морально-политическую доктрину, присущую Т.Гоббсу. Ее смысл состоит в следующем. Общество и государство рождаются на основе естественного

права, совпадающих со здравым смыслом, который гласит, что, поскольку все люди равны и независимы, «никто не должен причинять ущерб жизни, здоровью, свободе и имуществу других людей». Следовательно, естественными правами являются: право на жизнь, право на защиту этих прав.

Джордж Беркли (1685-1753) в системе отношений между людьми, являющихся своеобразным началом этики поведения, обосновал Великий принцип (*Esse est Percipi*). Объектами познания людей являются идеи, которые сводятся к ощущениям, желаниям, воздействиям, воображениям и т.п. Воспринимая эти ощущения в своем сознании человек формирует свою позицию к другим людям. И, далее. Ощущение Д.Беркли называет действующей силой. И здесь вопрос открытый: куда или на кого будет направлена эта сила.

Девид Юм (1711-1776) в своей работе «Трактат о человеческой природе» утверждал, что «Человеческая природа», стиснутая рамками экспериментального метода, постепенно утратит большую часть своей рациональной и духовной специфичности, тогда как преимущественные права приобретут инстинкты, эмоции и чувства. Это положение может быть оспорено, но не учитывать его в системе этических отношений нельзя, т.к. эмоционально-иррациональная компонента в этике все же явно присутствует. В работе «Исследование о началах нравственности» Д. Юм объясняет главную проблему этики, а именно нравственность. Нравственными качествами обладают сомнения, внимание, мораль, чувства, наслаждение, удовольствие, симпатии, темперамент, настроение и т.п. Но здесь же возникает вопрос не заложено ли в этике понятие инстинкта в формировании деятельной позиции человека? Очень четко по этой проблеме высказался Блез Паскаль (1623-1662) в «Мыслях»: «Человек полон ошибок, ошибок естественных и неустранимых... Ничто не доказывает истину напрямую, все обманывают. Два основания истины: разум и чувства, но им не только не хватает искренности – они полны фальши. Обманывая видимость... душевные страсти лгут и надувают и чувства, и разум».

Пожалуй, в теории этики нельзя не затронуть проблему языка. Джамбаттиста Вико (1668-1744) называл язык царством точности, коммуникативной составляющей человеческой истории. Язык отражает не только социальные формы жизни, но и позволяет распознавать характер человека, его ценности, ориентации, профессиональную предрасположенность, мотивы поведения, формирование этических норм в трудовой деятельности. Можно полагать, что язык является основой «всепонимающего разума». Самой сложной функцией разума является его способность устанавливать одного факта с другим и решать проблемы. Он определяет любые простые фактические данные, все, что лежит в основе доказательства откровения, традиции и авторитета; он без устали раскладывает все на простые компоненты. И все начинается сначала. Он должен воздвигать новое здание.

Клод Адриана Гельвеций (1715-1771), исследуя природу разума, разделил идеи, а также и поступки человека на три класса: полезные идеи, вредные идеи, безразличные идеи. Обусловлено это тем, что «Во всякое время и в любом месте, как в области этики, так и в сфере умозрений, именно личный интерес определяет отдельные суждения, а общественный интерес определяет суждения целых наций».

Томас Рид в «Опытах о деятельных способностях человеческого духа» (1788) писал, что здравый смысл свидетельствует о значимости следующих моральных принципов: 1) В человеческом поведении есть вещи, заслуживающие одобрения и награды, а есть такие, что заслуживают осуждения; 2) То, что не является добровольным, не может заслуживать ни морального одобрения, ни морального осуждения; 3) То, что выполнено по неизбежной необходимости, может быть приятным и неприятным, полезным или вредным, но не может быть объектом морального осуждения или одобрения; 4) Люди в высшей степени виновны, если они не делают того, что должны делать, или делают то, чего делать не должны; 5) Мы должны использовать все имеющиеся у нас средства, чтобы быть хорошо информированными о наших обязанностях; 6) Нашей главной обязанностью должно быть выполнение долга, как мы его понимаем, и укрепление наших умов против любого искушения отклониться от него. Т.Рид видел данные моральные принципы первейшими принципами (*principi primi*) этики поведения человека. Здесь заслуживает особого внимания утверждение Иммануила Канта (1724-1804) о том, что «Если определить свободу как независимость воли от природных законов и от содержания морального закона, то мы получаем ее негативный смысл. Любая этика должна предусматривать действия человека не в поисках индивидуального «счастья и благоденствия», а единственно из чистого долга. Ведомый долгом человек становится достоин счастья».

Роберто Ардиго (1828-1920), рассматривая проблему морали и общества отмечал, что «свобода человека, т.е. разнообразие его действий, есть множественность психических явлений и инстинктов, если их можно так назвать». И далее. Моральные нормы рождаются как реакции ассоциированных людей. Приняв форму моральных норм, они становятся обязательными, влекут за собой ответственность и санкции в случае их нарушения. Совершенно неслучайно Герберт Спенсер (1820-1903) полагал, что моральные нормы и этические принципы суть инструменты приспособления человека к среде. Среда здесь выступает как совокупность общественных отношений в их эволюционном развитии. Эмиль Дюркгейм (1858-1917) писал, что «Психические состояния суть не просто изначальные наклонности человеческой природы, они – продукт коллективной организации... Почти все, существующее в индивидуальном сознании исходит от общества».

Рихард Авенариус (1843-1896) в этом контексте отмечал «В чистом опыте каждый человек застигнут в определенной ситуации, т.е. индивид и среда связаны так, что это соотношение нельзя отменить». Следовательно, нельзя отменить нравственность, моральные ценности, этику поведения, этику отношений, деловую этику. Заметим, что этика не имеет ничего общего с Генеалогией морали Фридриха Ницше (1844-1900), который утверждал, что мораль – это механика господства над себе подобными. Слабому невыносимо сознавать себя слабым перед лицом сильного, поэтому уничтожить сильного – цель его самосохранения.

Макс Вебер (1864-1920) в своей работе «Наука как призвание и профессия» очень четко выразил свое отношение к деятельности человека: «...нужно обратиться к своей работе и соответствовать «требованию дня» - как человечески, так и профессионально». Профессионально, видимо, означает необходимость учитывать все обстоятельства, сопутствующие деятельности человека в соответствующей сфере приложения труда, включая этические нормы и правила, ценностные ориентации и ожидания, моральные ценности и нравственные ориентации.

Джон Дьюи (1859-1952) отмечал неустойчивый характер ценностей и обосновал необходимость анализа порождающих их условий, интерпретируя нравы, обычаи и институты в функциональном аспекте, все время имея в виду возможность радикального обновления, в зависимости от вновь возникающих жизненных требований. Причем, особая миссия этики, отмечал Дж.Дьюи, состоит в непрерывном критическом пересмотре правовых ценностей, продвижении, сохранении и обогащении их. Этика, по Бенедетто Кроче (1862-1952) – это стремление к универсальному, которое в конечном счете есть сама жизнь.

Чарльз Морис в своей работе «Знаки, язык и поведение» - (1946) назвал этическую проблематику «оценивающе-стимулирующим дискурсом», полагая, что «тот дискурс оценивает поступки в плане предпочтения (или осуждения) с точки зрения определенной группы, что и признается моральным качеством. Чарльз Стивен в книге «Этика и язык» (1944) предлагал прояснить смысл этических требований «благо», «правильно», «справедливо», «должно» и т.п., а затем указать общие методы для проверки этических суждений. И как он выяснил, этические термины являются носителями двойного смысла: дискриптивного и эмотивного.

Макс Адлер (1873-1937) указывал на противоречивость интересов индивида и социальных норм, превалирующих в обществе и, как следствие, предлагал покончить с этическим скептицизмом и предусмотреть следующую формулу морали: «Рассматривать человека как цель, и никогда – как средство».

М.Хоркхаймер (1895-1973) в книге «Затмение разума. Критика инструментального разума» (1947) писал: «Философия индустриального общества, следовательно, не есть философия объективного разума (согласно которой разум – имманентный принцип реальности). Эта философия субъективного разума, в которой разум есть исключительно «рассчитывать вероятность и координировать выбранные средства с данной целью». Для него нет разумной в себе и для себя цели. Другими словами, «мышление теперь может служить какой угодно цели – порочной или благой. Оно – инструмент всех социальных действий, устанавливать нормы социальной или частной жизни ему не дано, ибо нормы установлены другими. Разум уже не ищет объективных и универсальных истин, чтобы сориентироваться на них, он имеет дело с инструментами для уже данных целей... все решает «система», иначе говоря власть. В формалистическом аспекте субъективного разума, как показано позитивизмом, важен момент зависимости его от объективного содержания.

Инструментальный аспект и гетерономное содержание подчеркнуты прагматизмом. Разум совершенно поглощен социальным процессом. Единственным критерием стала инструментальная ценность, функция которой – господство над людьми и природой».

Г.Маркузе (1898-1979) в своем сочинении «Одномерный человек» (1964) подчеркивал, что в технологическом обществе аппарат стремится к всевластию, определяя не только занятость и социальное поведение, но и индивидуальные потребности, среди которых свобода мысли и слова, сознания и инициативы и т.д.

Можно полагать, что в описываемом случае власть и ее структуры навязывают как обществу, так человеку свои нормы и правила этики общественных и профессиональных отношений, что, в конечном счете, приводит к утрате инициативы, предприимчивости, моральных и нравственных ценностей. Эрих Фром (1900-1980) в книге «Бегство от свободы» (1941) подмечает, что проблема состоит в том, что ставший свободным человек ответственен за свои поступки, мысли, выбор. Когда он не выдерживает груза этой ноши, то ищет убежища в стадном конформизме, слепо принимает и выполняет установленные кем-то (властью) нормы. М.Фуко один из представителей структурализма писал, что с момента осознания, что всякое человеческое познание, всякое существование, всякая человеческая жизнь... структурированы формальной системой элементов, послушные связи между которыми могут быть описаны, человек перестает быть, что называется, хозяином самого себя, быть одновременно субъектом и объектом общественной жизни.

В противовес данному положению Карл Поппер (1902-1994) в своей книге «Открытое общество и его враги» отмечал, что открытое общество

основано на мощном критическом потенциале человеческого разума, где не просто терпят, а всячески стимулируют при содействии демократических институтов инакомыслие, интеллектуальную свободу индивидов и социальных групп, направленных на решение социальных проблем и непрерывное реформирование общества. Но если это положение верно, то за набором общих положений этики как неотъемлемой части цивилизованных отношений между людьми возникает объективная необходимость предметной структуризации этого общественного феномена. Ричард Т. Де Джордж определил ее следующим образом - «Этику вообще можно определить, как систематическое стремление осмыслить наш индивидуальный и общественный нравственный опыт та-ким образом, чтобы установить правила, которые должны управлять поведением людей, выработать ценности, которых стоит придерживаться, а также воспитать такие черты характера людей, какие им полезно развивать» [1].

Поведение людей в современном мире, мире противоречий, насилия, противодействия цивилизаций разнопланово в различных ситуациях общественной и трудовой жизни человека, социально-профессиональных групп и коллективов. Кроме того, можно отметить явный характер статусных отношений между людьми, обусловленный общественным, имущественным, профессиональным и должностным положением. В этой связи и подходы к этике поведения людей в практической жизни могут существенно различаться. Как следствие, этика подразделяется на структурные группы, суть которых обеспечить целенаправленное, рациональное, гуманистическое поведение человека в различных ситуациях общественной и профессиональной деятельности.

Исходные теоретические позиции в формировании представлений о этике, связанные с антропологией, психологией, социологией и экономикой позволяют придать ей описательный характер – описательная этика. Она способствует последовательному изучению процессов зарождения общечеловеческих нравственных и моральных позиций, религиозных и духовных предпочтений, формированию человека как социального и экономического. Описательная этика посредством сопоставления различных общественных систем устанавливает и различия в системах морально-нравственных, ориентированных на различные виды и формы практической деятельности людей, принципы и ценности им присущие. По сути описательная этика является основой или базисом формирования поведенческого конструкта между людьми, коллективами, социально-профессиональными общностями, что, в конечном счете, предполагает выделение нормативной этики в качестве самостоятельного этического конструкта поведения людей.

Нормативная этика основывается на допущении того, что большинство нравственных правил, норм и ценностей присущи самым различным

историческим, социальным и экономическим системам. Задача нормативной этики состоит в придании поведению людей цивилизационного характера, устраняющего ошибки и искажения в практике поведения людей. По сути, нормативная этика позволяет не только описать, но и развивать базисные морально-нравственные принципы общественного бытия. Кроме того, нормативная этика носит и собирательный характер, связывая в единое целое различные нормы и правила поведения людей, создавая при этом конструкт нравственной системы общественных отношений: в государстве, общественной жизни, в сферах трудовой деятельности и управлении как сложными социальными, так и производственно-экономическими системами.

В нормативной этике можно выделить и последовательно-процедурный характер или эволюционный характер развития отношений между людьми.

Нормативная этика неразрывно связана с задачей информационно-аналитической развития общественных и производственных систем, присутствующих им ценностных ориентаций, предпочтений, морально-нравственных норм и правил. Этот раздел этики принято называть метаэтикой, которая занимается исследованием логики нравственного мышления людей, поступков, обосновывающих тот или иной тип поведения. В этой связи метаэтика призвана ответить на вопросы, волнующие людей многие столетия: что означает «добро» и «зло», в чем выражается: «моральная общественная и экономическая ответственность», как себе человек представляет «нравственный долг», что в себя включает понятие «не навреди» и т.п.

Ответ на эти и другие вопросы призвана давать и специальная этика. Она охватывает различные виды деятельности человека в различных сферах приложения труда и управления. Суть специальной этики состоит в разрешении трудных нравственных проблем, практики применения поощрения и наказания, оценки нравственных и безнравственных поступков, условий соблюдения требований морали в повседневной жизни людей.

Этика и это несомненно охватывает и профессиональную среду деятельности людей, что и обуславливает придание ей вида профессиональной этики.

Профессиональная этика, [2] учитывая многоплановость и многоаспектность деятельности людей, предполагает углубленное ознакомление с принципами, условиями организации, информационно-экономического и управленческого сопровождения этой деятельности с целью определения преобладающих идеалов и запретов, морально-нравственных позиций, отношений к критике, свободы слова и мысли, инициативы и предприимчивости, девиаций всякого рода и т.д.

Профессиональная этика, как правило, вступает в противоречие с различными профессиональными союзами и ассоциациями, декларируемыми свои собственные узко направленные морально-нравственные нормы и правила, задача которых монополизация своего влияния и контроля за людьми.

Профессиональная этика в этих случаях носит характер социальной защиты, обеспечения социального здоровья людей, установления прав и обязанностей всех без исключения членов профессиональных союзов и ассоциаций.

В последние годы быстрыми темпами растет противоречие между различными цивилизациями по религиозному принципу, что ведет к религиозным противодействиям, войнам, массовому исходу населения из проблемных территорий и государств. И в этой связи заслуживает внимания теологический подход к проблеме формирования этических представлений о морали, нравственной праведности или неправедности.

Учитывая религиозные каноны, человек непременно их себе ставит в качестве жизненного ориентира, в качестве поведенческого конструкта, от них зависит его воззрение на собственную жизнь, все направления его мыслей и чувств. В различных религиях воззрения, мысли и чувства могут быть разнонаправлены. Преодоление этого положения в терпимости друг к другу и толерантности. На формирование этих свойств в поведении человека наталкивает теория «внешнего и внутреннего опыта» Дж.Локка. Он, в частности, отмечал, что для того, чтобы знать, что делается кругом нас, мы должны наблюдать, делать опыты, стараться определить постоянную последовательность явлений, их сходства и различия. Б.Чичерин, [3] анализируя нравственный мир, подчеркивал, что абсолютные начала, которые проявляются в человеческом познании, руководят и практическую деятельностью человека. В этом и состоит основание нравственности. Искажением «начал» о нравственности в каждой религии представляется не более как предрассудками или способами понимания ограниченного ума, который, не возвышаясь к созерцанию целого, считает себя центром вселенной и все осуждает с точки зрения личного своего удовлетворения. Не без оснований в теоретическом наследии Этики подчеркивается, что преодолеть противоречия религиозного характера можно, если предписание нравственного бытия «не делай другим того, чего ты не желаешь, чтобы они тебе делали» и «делай другим то, что ты желаешь, чтобы они тебе делали». Можно полагать, что в этих нравственных предписаниях наиболее четко прослеживается механизм терпимости и толерантности.

В современном обществе, проблемном по своей сути, возникает необходимость целенаправленного решения сложных общественных и производственных выводов. В этом случае целый ряд исследователей в специальных сферах деятельности человека обосновывает этику специальную.

Специальная этика складывается из двух основных направлений: казуистики-искусства разрешения трудных нравственных проблем, случаев или дилемм путем применения общих морально-нравственных принципов с учетом сложившихся ситуаций; сферная – определяющая морально-нравственные принципы в медицине, технологиях, управлении, политике и т.д.

Можно полагать, что разновидностью специальной этики является этика бизнеса.

Этика бизнеса предусматривает применение принципов общей этики к конкретным ситуациям или методам хозяйственной деятельности; к оценке характеристик этического поведения индивидуумов, занятых в организации бизнес проектов и управлении этими проектами; оценки социально-экономических систем с позиций отношения к собственности, распределения доходов, конкуренции, чистоты ведения бизнеса, коррупции и т.п.; оценки морально-нравственных решений в сфере межрегиональных и международных бизнес-проектов; оценки методов материального и морального стимулирования участников производственно-хозяйственной деятельности и общественных работ.

Этика бизнеса при определенных условиях приобретает свойства корпоративной этики, в которой устанавливаются нормы и правила внутрифирменного управления, определенными целевыми ориентациями деятельности, отношениями в системе внутриотраслевой и межотраслевой интеграции, внутригосударственной и международной конкуренции.

Распространено утверждение о том, что деловая этика как основа деловых отношений между субъектами бизнес сообщества способна обратить акцентированное внимание на морально-нравственные проблемы во всех сферах деятельности, между различными профессионально квалификационными и статусными группами работников, а также сформулировать четкие и ясные принципы делового общения, профессиональных коммуникаций, разрешения противоречий, возникающих как в экономической, политической и хозяйственной деятельности.¹

Деловая этика, во многом, определяет позиции участников производственно-экономической и общественной деятельности, позволяет сформировать процесс объективизации восприятия и понимания профессиональных действий каждого из участников; обеспечивает установление личностных и средовых атрибуций субъектов профессиональных отношений; способствует развитию профессиональных компетенций различных групп работников; развивает интерактивный аспект делового общения и придает составу предпринимаемых профессиональных и социальных действий морально-нравственный облик. Известно, что для того, чтобы могли существовать нравственные предприятия, должны существовать и нравственные личности. Личностный смысл представляет собой осознаваемую значи-

мость для субъекта профессиональной деятельности роли человека-работника в решении поставленных целей и задач, а также свойств личности, определяющих эффективную деятельность предприятия или сдерживающих его развитие.

Деловая этика ставит своей основной целью не только формулирование принципов и предписаний морально-нравственного поведения людей, она также призвана стимулировать мысли и социально-профессиональные действия воплощения их в практической жизни.

Литература

1. Де Джордж Ричард Т. Деловая этика / Пер. с англ. Р.И.Столперс. – М.: Прогресс, 2003, с. 34.

2. Michael D. Bayles. Professional Ethics 2nd ed. Belmont, Calif.: Wadsworth Publishing Company, 1987; Alan H. Goldman. The Moral Foundations of Professional Ethics (Totowa, N.Y.: Rowman&Littlefield, 1981).

3. Чичерин Б. Наука и религия. – М.: Типолитография т-ва И.Н.Кушнеровъ и Ко, 1901, с. 103.

5.2. Деловая культура руководителя и ее последствия в системе управления персоналом предприятий

В современном развитии бизнес-структур особое внимание принадлежит деловой культуре руководителя бизнес-структур, которая, во-многом, определяет принципы и конечные результаты деятельности. В числе параметров, характеризующих деловую культуру руководителей, выделяют: порядочность честность-57%; профессиональную компетенцию - 39%; умение правильно оценивать хозяйственную ситуацию - 8%; настойчивость в достижении поставленных целей - 4%; интуицию в выборе управленческих решений 7%; умение вести деловые переговоры 5%; вежливость и воспитанность-3%. Вместе с тем, в настоящее время ограничениями в формировании и результативности проявления деловой культуры руководителей являются:

- заведомо не приемлемые условия делового сотрудничества в связи с отсутствием "чистоты" договоренностей -75%;

- неблагоприятный для развития предприятия прошлый опыт делового сотрудничества - 39%;

- отсутствие правовой базы для экономической деятельности- 35%;

- неблагоприятная репутация в деловых кругах предполагаемого делового партнера —32%;

- личностные характеристики делового партнера, объективно определяющие осторожность в деловом взаимодействии -12% ;

- криминализация общественных отношений 9%

Отметим важность позиции руководителей бизнес-структур в формировании деловой культуры. Так, в среде руководителей формируются следующие ценностные ориентации деловой культуры: сохранение деловой репутации среди партнеров - 32%; сохранение авторитета в коллективе — 16%; рост благосостояния семьи - 30%; деятельности приобретение деловых связей для развития предприятия - 24%; установление формальных и неформальных связей с органами административного управления - 4%; обеспечение защиты от деятельности криминальных структур 1%; укрепление экономического потенциала страны посредством развития бизнес-структур - 10%.

Во-многом эти ценностные ориентации достижимы в зависимости от состояния деловых качеств руководителей, таких как: профессионализм, самоорганизация, умение работать с людьми, умение принимать управленческие решения, состояние здоровья и наличие вредных привычек, проявление личностных характеристик в повседневной работе. По самооценкам руководителей их профессионализм характеризуется степенью соответствия образования - 83%, профессионального опыта и навыков - 75%, овладения совершенными производственными и информационными технологиями - 55%, знания иностранных языков - 22% условиям и требованиям производственно-хозяйственной деятельности. Среди показателей самоорганизации в работе руководители бизнес-структур отмечают: инициативность - 72%, оперативность - 70%, гибкость в общении с работниками - 62%, пунктуальность - 55%, аккуратность - 34%.

Среди социальных индикаторов, характеризующих умение работать с людьми, руководители отмечают в себе: уважительное отношение к подчиненным работникам - 92%, требовательность - 85%, коммуникабельность - 74%, доброжелательность в поведении - 70%, психологическую устойчивость - 63%, адекватность поведения в кризисных ситуациях - 57%.

Большинство руководителей достаточно высоко оценивают себя по признаку умения принимать управленческие решения, по их полноте, системности, своевременности - 93%. В тоже время личностные качества, такие как, стремление к самообразованию, требовательность к себе, культура речи, интеллигентность, воспитанность, кругозор руководители оценивают соответственно в 84%, 78%, 60%, 58%, 58%, 55%. Большинство руководителей предприятий ведут, по их мнению, здоровый образ жизни, без вредных привычек-73%.

В системе управления бизнес-структурами, несмотря на большинство позитивных оценок деловой культуры руководителей, необходимо отметить:

- повышенный уровень дистанцирования органов управления от персонала, превышающий соответствующий уровень на японских предприятиях в 1,5 раза, на предприятиях Германии более чем в 2 раза;

- уровень индивидуализма в принятии управленческих решений в 3,5 раза выше, чем в США, в 2,5 раза выше, чем в Германии и Японии.

Деловая культура руководителей является существенной предпосылкой формирования образа современных бизнес-структур. Так, формирование управленческого звена в своем большинстве осуществляется на принципах семейственности или с позиции личной приверженности к руководителю. Цель предприятия, как правило, предполагает длительное прибыльное существование всеми доступными способами. Основной мотивацией хозяйственной деятельности является средство существования и развития, а не достижение ориентиров повышения качества и уровня жизни. Среди ценностей, присущих человеку, в среде руководителей преобладает ориентация только на материальные ценности. Если, например, на японских предприятиях превалирует подход к человеку как личности, со всеми его духовными, нравственными и этическими началами, то в большинстве бизнес-структур подход к человеку осуществляется с позиции рабочей силы.

Несмотря на устойчивые позиции коллективизма среди рядовых работников бизнес-структур, у руководителей преобладает эмоциональный настрой в принятии управленческих решений, в выборе деловых партнеров и в деловой карьере. Профессиональное сотрудничество, способствующее гармонизации внутрипроизводственных отношений в коллективе, имеет место только в "дружеских" коллективах и не имеет общественных признаков.

Спектр социальных, экономических и правовых гарантий работников бизнес-структур либо очень низок, либо вообще отсутствует.

Большинство управленческих отношений основаны не на экономическом расчете, научно обоснованных оценках экономических и социальных исследований, а на интуиции руководителей, зачастую не подкрепленных уровнем профессиональных знаний, нравственности и этических норм поведения.

Особо необходимо обратить внимание на вопросы оплаты труда работников, уровень которых составляет 5-7% от себестоимости производимой продукции и ни в коей мере не соответствует современным требованиям повышения уровня и качества жизни.

Среди внешних факторов, сдерживающих возможный рост ничем не обоснованный рост тарифов на энергоносители, аренду земли, производственных помещений, транспортные услуги, таможенные сборы, объем которых, видимо, и в ближайшее время будет увеличиваться.

В числе внутренних факторов можно отметить низкий уровень притяжения работников к выполнению работ, относящихся к категории более сложных, требующих роста квалификации, экономического и инновационного мышления.

Сложившиеся условия формирования деловой культуры в бизнес-структурах непосредственно влияют на социальное самочувствие работников.

Представляется, что социальное самочувствие — это интегральный показатель, характеризующий социально-психологическое состояние работников, в основе которого восприятие содержания и характера принятия решений в системе управления персоналом. Степень восприятия работниками управленческих решений может быть оценочно-эмоциональной реакцией работников на несправедливость, жесткость, униженность и т.п., столь характерные явления, когда большинство руководителей игнорируют мнение подчиненных, не соотносят принимаемые решения и вытекающие из них требования к работникам с состоянием и возможностями самих работников. Астенические и стенические эмоции работников в процессе принятия и реализации управленческих решений могут снижать и повышать жизнеспособность человека, формировать устойчивое социально-психологическое состояние персонала, направленное как на выживание, так и развитие.

Социальным индикатором социального самочувствия, по всей вероятности, может стать удовлетворенность происходящими изменениями в деятельности бизнес-структур, как в процессе принятия управленческих решений, так и в процессе собственно управления персоналом, его нацеливание на реализацию этих решений в хозяйственной практике. С чем связан подобный подход к оценке социального самочувствия персонала бизнес-структур? Во-первых, с тем, что управленческие решения, типичные для функций управления персоналом, охватывают: планирование, организацию, учет, контроль, мотивацию, координацию, стимулирование и т. п. или касаются практически всех сторон жизнедеятельности персонала бизнес-структур. Во-вторых, в процессе принятия решений создаются не одномерные, а многомерные касаются практически всех сторон жизнедеятельности персонала бизнес-структур. Во-вторых, в процессе принятия решений создаются не одномерные, а многомерные связи и зависимости персонала как по иерархии управления (сверху донизу), так и по горизонтальным визуальным, организационным, экономическим и технологическим производственно-хозяйственным цепочкам. Звеньями здесь выступают контактные и локальные группы персонала.

Социальное самочувствие личности работника персонала бизнес-структур находится в этой связи в прямой зависимости и может быть измерено совокупностью оценок различных сторон жизнедеятельности персонала предприятия.

Думается, что оценка социального самочувствия персонала в процессе управления может способствовать минимизации ошибок руководителя, принимающего и решения; повышению качества работы персонала;

оптимальному соотношению властных и скоординированных с персоналом управленческих решений. Но и в этом случае удовлетворенность социальным самочувствием персонала необходимо соотносить с другими характеристиками работы (внешней средой или личностью руководителя), ведь авторы теории групповой динамики и руководства не случайно подмечали, что:

- "Во многих ситуациях демократический и ориентированный на человека стиль не приводит к большей удовлетворенности"[1];

- В ситуациях, где исполнители действуют на уровне более низких потребностей, демократический стиль может снизить степень удовлетворенности. Однако участие работников в принятии решений, как правило, оказывает положительное влияние на удовлетворенность большинства сотрудников"[2];

- "Высокая степень удовлетворенности, как правило, снижает текучесть кадров, прогулы, производственные травмы. Это же обычно, но не всегда, увеличивает производительность. Однако низкая текучесть кадров не обязательно свидетельствует о высокой степени удовлетворенности";

- "Более высокий моральный настрой и большая удовлетворенность, однако, не всегда повышают производительность"[2], [3].

Предпринимаемые ранее попытки увязать социальное самочувствие персонала с системой управления касались, прежде всего, отношений руководителя и членов коллектива; качества постановок задач и их понимание работниками; структуризации должностных полномочий, закрепляя тем самым формальную организацию предприятия. Но здесь возникает противоречие, которое состоит в том, что стиль и методы управления персоналом могут быть стационарными, не меняющимися длительный период времени, а неформальная организация бизнес-структур подвержена изменениям из-за возникающих политических, экономических, правовых, социальных ситуаций.

Эволюция теории и практики управления персоналом подтверждает вывод Фидлера о том, что "менеджеры, имеющие высокий рейтинг, хотят, чтобы их отношения с коллегами строились на личностной основе и взаимопомощи, а кто имеет низкий рейтинг - сосредотачиваются на задаче и беспокоятся о производстве"[4].

Можно полагать, что этот вывод в полной мере может относиться к стабильным условиям функционирования бизнес-структур. Однако, бизнес-структурам более свойственен двухсторонний подход к решению проблемы управления персоналом. Придерживаясь этого положения, мы постарались установить на группе обследуемых бизнес-структур социальное самочувствие персонала в процессе принятия и реализации управленческих решений, используя при этом 14 показателей, которые характеризуют как

отношения между участниками процесса управления персоналом, так и удовлетворенность содержанием производства и его функциональных элементов (табл. 1).

Таблица 1

Оценка социального самочувствия персонала
в процессе принятия управленческих решений

№	Характеристика социального самочувствия персонала	Степень удовлетворенности	
		1990 г.	2007 г.
1	Благоприятная социальная ситуация для персонала предприятия	34,0	25,5
2	Благоприятная ситуация для себя лично	36,0	31,0
3	Невозможности проявления творчества на работе	12,5	11,5
4	Соответствие характера содержания работы личным интересам	27,0	9,0
5	Возможности проявления инициативы и предприимчивости в работе	14,0	12,0
6	Возможности полностью реализовать самоотдачу	42,0	19,5
7	Благоприятный социально-психологический климат	50,5	34,0
8	Отношения с коллегами по работе, создающие предпосылки повышения эффективности	52,0	20,5
9	Отношения с руководством предприятия, стимулирующие эффективную работу	7,9	8,0
10	Отношение с непосредственным руководством, стимулирующие эффективную работу	38,2	26,5
11	Рациональные условия осуществления трудовой деятельности:		
	организация труда	22,4	20,5
	работа технологического оборудования	36,7	35,5
	содержание рабочего места	42,0	42,0
	режим труда и отдыха	54,5	37,0
	участие в управлении производством	1,4	0,5
	оплата труда	23,2	10,0
	нервные нагрузки	28,0	35,5
	физические нагрузки	44,7	42,0
	темп работы	28,5	30,5
	умственные нагрузки	19,4	7,5
12	Правовая защищенность	4,5	0,5
13	Экономическая и социальная защищенность	9,0	2,0
14	Духовное развитие	1,5	0,5

Анализируя полученные эмпирические оценки, можно утверждать, что показатели благоприятной социальной ситуации в бизнес-структурах для персонала находятся ниже среднего уровня. А также компоненты, как правовая защищенность, экономическая и социальная защищенность, духовное развитие даже невозможно комментировать.

Выявленные оценки во многом соотносятся и с оценками удовлетворенности рационализацией условий осуществления трудовой деятельности. Удовлетворенность уровнем организации труда в 2007 г. высказали всего 20,5% респондентов. В 1990 г. удовлетворены уровнем организации труда были 22,4% работников.

Удовлетворенность в работе технологического оборудования проявили 35,5% респондентов, и это в условиях, когда основная масса технологического оборудования эксплуатируется более 20 лет при норме амортизации 0,13. Видимо, это стало возможным благодаря поддержанию работниками своего рабочего места, удовлетворенность содержанием которого высказали 42% респондентов.

Несколько ниже, возможно, желаемых оценки степени удовлетворенности режимами труда и отдыха (37, 7%), тем более что регуляция этого процесса может происходить без каких-либо капитальных вложений и только за счет организационных мер. Отсюда, кстати, неудовлетворенность большинства респондентов уровнем нервных нагрузок на производстве (35,5%), уровнем физических нагрузок (42,0%), темпами работы (30,5%), умственными нагрузками (7,5%).

По всей вероятности, в производственных вопросах не используется такой аспект управления персоналом, как участие в управлении. Ведь только 0,5% респондентов выразили удовлетворенность этой характеристикой, определяющей социальное самочувствие персонала бизнес-структур.

Выявление характеристик и оценка по их признакам уровня социального самочувствия персонала в процессе принятия управленческих решений, видимо, будет не полным без установления доминирующего типа состояния отдельных работников. Среди типов состояния социального самочувствия мы выделяем следующие:

- решительное, направленное на преобразование системы управления персоналом (6,7%);
- обычное, с определением состава действий по преобразованию системы управления персоналом по ситуации (35,6%);
- неопределенное, обусловленное тем, что работник не определился с ситуацией на предприятии по управлению персоналом (17,9%);
- тревожное и напряженное, обусловленное состоянием дел на предприятии, в обществе в целом (11,4%);
- безразличное, по методу "будь, что будет, ничего изменить нельзя" (28,4%).

Анализируя приведенные данные, можно высказать предположение о том, что решительный и обычный тип социального самочувствия можно отнести к типам созидания (42,3% респондентов), а тревожный и безразличный типы к типам торможения преобразования системы управления персоналом. Ведь работник, постоянно находящийся в страхе перед ситуацией, перед будущим, маловероятно, что будет настроен на созидание, а не на выживание, подчинив последнему все или большинство своих потенциальных возможностей. Неопределенный тип социального самочувствия (17,9% респондентов) представляет собой основу для конструктивной работы для ориентации персонала предприятия на преобразование системы управления предприятиями.

Иногда высказывается перейти мнение, технологическому управлению персоналом, когда эмоциональное восприятие управленческих решений как бы уходит на второй план, а на первый выдвигается работа что можно к нормативно- персоналу по инструкциям, предписаниям, технологическим схемам и т.д. При этом полагается, что социальное самочувствие работников в процессе управления персоналом может быть скорректировано уровнем личных доходов работников. И чем выше эти доходы, тем и выше уровень социального самочувствия персонала. В этой связи мы предложили респондентам оценить уровень личных доходов на предприятии за последние 5 лет (табл. 2) и пришли к выводу, что к группе социального благополучия, не потерявших ничего в своих личных доходах, можно причислить тех респондентов, доходы которых значительно возросли (1,9%); доходы возросли, но незначительно (18,4%) и доходы остались на прежнем уровне (31,3%). В сумме это составляет 51,6% респондентов.

Таблица 2

Оценка уровня доходов персонала предприятий

Оценка уровня личных доходов на предприятии за последние пять лет (зарплата, дивиденды)	Ответ в % к числу опрошенных респондентов
Доходы значительно выросли	1,9
Доходы выросли, но незначительно	18,4
Доходы остались на прежнем уровне	31,3
Доходы значительно уменьшились	12,7
Доходы уменьшились	12,7
Затрудняюсь ответить	2,9

К группе социального неблагополучия мы отнесли работников, доходы которых значительно уменьшились (32,4%), уменьшились (12,7%). В сумме это составляет 45, 1% респондентов.

Из этих данных следует, что рост доходов у 51,6% респондентов в то же время позволяет соотносить с созидательным типом социального самочувствия только у 42,3% работников. Тем самым говорить и утверждать, что личные доходы являются первоосновой социального самочувствия персонала в системе управления бизнес-структурами, было бы явно преждевременным.

Какой можно сделать вывод из обобщения теоретического и эмпирического материала?

Во-первых, социальное самочувствие персонала является одной из важнейших характеристик его эффективной работы.

Во-вторых, принятие управленческих решений и последующее их проведение в системе управления персоналом бизнес-структур предполагает социальные оценки социального самочувствия работников.

В-третьих, в управлении персоналом выделяется основная составляющая социального самочувствия работников, а именно, участие их в управлении, что означает сопричастность к делам бизнес-структур, преобразованиям в его структуре, технологиях, выработке и реализации мер повышения эффективности производства.

В-четвертых, уровень социального самочувствия персонала предприятия целесообразно измерять по двум компонентам: отношения между различными категориями работников, включая руководящий персонал, а также удовлетворенности содержанием и условиями производственно-хозяйственной деятельности.

В-пятых, процесс формирования деловой культуры руководителей должен учитывать, прежде всего, человеческий фактор, без которого экономическое, социальное и научно-техническое развитие возможно лишь на временном энтузиазме работников.

Литература

1. Stogdill, Handbook of Leadership: J.K. White and R.H. Ruh. Effects of Personal Values on the Relationship Between Participation and Job Attitudes. Administrative Science Quarterly. Vol. 19, No. 4. P. 545
2. Victor H. Broom. Work and Motivation. New York: Wiley, 1964. P. 455.
3. L.C. Rosse and A. Zander. Need Satisfaction and Employee Turnover. Personnel Psychology. Autumn 1957. Vol. 10. P. 327
4. Ellen F. Jackofsky. Turnover and Job Performance: An Integrated Process Model. Academy of Management Review. 1984. Vol. 9. P. 83.

5. Fred E. Fiedler. Engineer the Job to Fit the Manager. Harvard Business Review, 1965. Примечание: приведены зарубежные источники в связи с тем, что комплексных исследований этих направлений жизнедеятельности коллектив предприятий в Российской Федерации не проводилось.

5.3. Организационная культура руководителя как признак его профессиональной компетентности

Власть осуществляется не абстрактно - она воплощается в отношениях между вышестоящими и нижестоящими участниками трудового процесса, между руководителями и подчиненными.

Руководить значит играть ключевую роль не только в принятии важных финансовых, экономических или технических решений, но и в ежедневном функционировании организации.

Будучи формальным, а часто и неформальным лидером своего коллектива, руководитель служит примером для сотрудников, которые, осознанно или нет, копируют его модели поведения, заимствуя его рамки и его ориентации. Если начальник позволяет себе опаздывать, то и работники не «торопятся» прибыть вовремя на рабочее место; если руководитель приносит на предприятие свои дискеты, то и работникам совестно «стащить» с работы ручку.

Организационная культура

Сегодня значение организационной культуры признано не только теоретиками, но и практиками: 83,5% руководителей Санкт-Петербургских предприятий и учреждений отмечают значительное влияние организационной культуры на успешность деятельности [1]. Организационную культуру определяют как «совокупность основных убеждений сформированных самостоятельно, усвоенных или разработанных определенной группой по мере того, как она учится разрешать проблемы адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, которые оказались достаточно эффективными, чтобы считаться ценными, а потому передаваться новым членам в качестве правильного образа восприятия, мышления и отношения к конкретным проблемам» [2]. По мнению Э. Шейна, [3] а также Т. Питерса и Р. Уотермана [4], развитие организационной культуры происходит по принципу своего рода естественного отбора, акцентируя общество человека на выбор лучших организаций, обладающих тройственно лучшими, т.е. наиболее эффективными для организации, для человека и для общества, нормами, стандартами, традициями и обычаями.

Если для государственных учреждений и для общественных объединений организационная культура означает ориентацию на выполнение

поставленных перед организацией задач (например, здравоохранительные учреждения нацелены на оздоровление населения, благотворительные организации предназначены для помощи нуждающимся), то частные коммерческие фирмы заинтересованы в достижении финансовых результатов доходности.

Многочисленные исследования показывают, что процветающие компании отличаются высоким уровнем культуры, который формируется в результате продуманных усилий, направленных на развитие духа корпорации на благо всех заинтересованных сторон [5]. По оценкам журнала «Ньюсуию», на «окультуривание» американских фирм затрачивается около 4 млрд. долларов ежегодно, что оправдано, поскольку культура фирмы стала эффективным инструментом управления путем целенаправленной разработки нужных типов отношений между людьми, идентификации ценностей фирмы и персонала, создания внутренних ориентиров поведения. По данным Ф. Хофмана и Дж. Дже-коба, те фирмы, которые обладали четко выраженной философией и осознали роль культурных факторов, достигли за последние 30 лет 11%-ных среднегодовых темпов прироста прибыли, что дало 23-кратное ее увеличение по сравнению с 5-кратным увеличением массы прибыли всех американских компаний, включенных в список «Форчюн-500»

В организационной культуре спрессован акт адаптации человека к окружающей среде, устройству жизни: при этом основой этой адаптации являются характеристики человека (прежде всего, лидера организации), а в качестве направления адаптации выступают цели и желаемое будущее. Цели и направления развития предприятия, учреждения определяет руководитель, ему принадлежит ключевая роль в формировании организационной культуры.

Организационная культура современных российских руководителей

Говоря о направленности изменений ценностных ориентаций, следует отметить сложный характер социокультурного развития и его зависимость от общественного устройства. В многолетнем исследовании трудовых ценностей советских и впоследствии российских трудящихся граждан В.С. Магун показал, что у работающего населения России слабее (в сравнении с другими странами) выражены достигательные ценности труда и, наоборот, сильнее — те минимизации трудовых усилий [6]. «Результаты опросов 1990-1991 гг. указывают на преобладание взгляда на работу в организации как на способ пусть низкооплачиваемого и не очень надежного, но комфортного времяпрепровождения» [7]. Роль руководителя в этой ситуации состоит в том, чтобы не только убеждать, сколько своим поведением являть образец самоотдачи, эффективной организации труда, дисциплины, наконец, общей культуры.

Многие сегодняшние руководители предприятий и учреждений сталкивались за время перестройки с разной степенью незаконности экономического поведения или давления. Но по мере построения рыночной экономики нелегальные методы работы должны изживаться, а не приживаться, не становиться нормой. Роль руководителя заключается в применении всех мер воздействия, финансовых санкций и неэкономического принуждения, вплоть до увольнения к тем работникам, которые демонстрируют негативные модели поведения. Но это же замечание касается и организационной культуры самого руководителя.

Синдром завышения самооценок руководителей

Лидерство, способность «Повести за собой» людей являются важным качеством. Такая способность опирается на объективную оценку действительности, реалистичное отношение к другим и к себе. Вместе с тем исследования [8] показывают, что самооценка руководителей предприятий в среднем чрезмерно завышена: если сами руководители в среднем оценивают свою профессиональную компетентность на 0,93 балла (по шкале от 0 до 1), то подчиненные дают ей оценку среднюю оценку 0,23 балла, т.е. более чем в два раза ниже.

Такая ситуация представляется тем более катастрофической, что она характеризует только специфические профессиональные компетенции, но и организационную культуру руководителей. Как показывают опросы [9], руководители некоторых предприятий позволяют себе матерную брань в общении с подчиненными (среди обследованных предприятий такие явления указывались только работниками частных фирм, работники государственных предприятий не отмечали подобного поведения руководства).

Трудовая дискриминация

Среди российских руководителей достаточно распространены разные формы дискриминации работников: по полу, возрасту (поколению), происхождению, этнической принадлежности, наконец, по собственным симпатиям. Трудовую дискриминацию можно определить как «неравные возможности работников, обладающих равной продуктивностью» [10].

Так, в крупной петербургской компании «ПолиграфМаш» при подборе кандидатов 45-летней даме, пришедшей на собеседование, было сказано: «В нашей фирме седые не работают». Она предложила пройти собеседование, и если ее возьмут на работу, то она покрасит волосы и скроет седину. Ответ был: «Вот когда покрасите, тогда и поговорим».

Примеров подобного незаконного и откровенно хамского поведения можно привести множество. Проблема носит не только этический, но и экономический характер. С точки зрения эффективности учреждения или кон-

курентоспособности компании первостепенное значение имеет не внешность работника, а его работоспособность, производительность, профессиональный опыт и знания.

Дискриминация вызывает не только чувство обиды и незаслуженного унижения человека, ставшего ее жертвой, но и снижение результативности самой фирмы. В данном случае дискриминация означает отказ использовать оптимальные, наиболее эффективные ресурсы (человеческий капитал) ради предрассудка или прихоти руководства.

Традиционно работники дискриминируются по следующим критериям:

- пол - женщины по сравнению с мужчинами;
- возраст - молодежь и люди предпенсионного возраста;
- расовые, этнические, религиозные различия;
- происхождение - приезжие по сравнению с местными жителями;
- физическое состояние - инвалиды, люди с ограниченными возможностями.

Можно назвать следующие типичные дискриминационные ситуации:

- наем на работу (обычно, помимо вышеуказанных групп дискриминации подвергаются также люди, освободившиеся из мест заключения);
- увольнение;
- оплата труда;
- продвижение по службе;
- образование, обучение, профессиональная подготовка и переподготовка.

Виды трудовой дискриминации усиливают друг друга, например, дискриминация при получении образования определяет доступ к профессии и к карьерному росту.

Профессиональная сегрегация означает устойчивое разделение профессий и должностей между разными группами работников (например, медсестра шофера не «водительница»). Нередко, это оправдано как биологически, так и юридически (на ряд погрузочно-разгрузочных работ запрещено нанимать женщин). Кроме того, встречаются и культурные ограничения, связанные с традициями и социальными нормами (доверить маленького ребенка, кажется, естественнее няне-женщине, а не няне-мужчине, спокойнее лететь в самолете с пилотом-мужчиной, а не пилотом-женщиной). При этом различие между оправданной (например, биологическими различиями) и не оправданной дискриминацией достаточно тонкое, и провести его на практике бывает, а не «медбрат», сложно.

Индивидуальная дискриминация

Вопиющим примером является дискриминация по личным предпочтениям руководителя, известная под просторечным названием «самодур-

ство». Личная неприязнь или личные симпатии руководства не просто отсекают «оптимальные ресурсы», не допуская или отталкивая опытных и компетентных работников, но и разрушают работу оставшегося коллектива, члены которого в дальнейшем стремятся не столько выполнить работу, сколько угодить начальству.

Индивидуальную трудовую дискриминацию вызывают пристрастность и субъективизм руководителя, носящие личный характер в отношении конкретного работника. Руководитель «потакает» своим прихотям, предлагая более высокую зарплату и лучшие условия труда тем группам работников, которые ему симпатичны. Типичным проявлением индивидуальной дискриминации является «одинаковая оплата труда разных по продуктивности работников», когда «хороший работник дискриминируется по сравнению с плохим» [10]. Индивидуальная дискриминация может проявляться в разных формах: от необоснованной разницы в денежном вознаграждении (особенно в премировании) до унижений и психологического давления и преследования (например, явления буллинга и моббинга).

Моббинг и буллинг - схожие понятия, они обозначают преследование кого-либо из сотрудников со стороны руководителя организации, непосредственного начальника, коллеги или подчиненного. В случае моббинга они вовлекают других в систематическую и часто повторяющуюся травлю. Буллинг, в свою очередь, обозначает преследование «Один на один». В этой ситуации проблемные взаимоотношения носят межличностный, а не групповой характер, позволяя объекту преследования противостоять конкретному человеку с его личностными особенностями и характеристиками.

Когда речь идет о моббинге, руководство часто негласно вовлечено в этот процесс. Вот почему в этом случае жертве очень редко удастся получить помощь. В случае буллинга ситуация несколько лучше: травля носит индивидуальный характер, а следовательно, надо бороться с одним конкретным противником, а не со всем коллективом. Психологически буллинг переносить значительно легче, тем более что можно обратиться к коллегам за эмоциональной поддержкой и даже за помощью в организационном решении проблемы, например, переводе из одного подразделения предприятия в другое.

Буллинг создает проблемы не только сотрудникам, но и фирме. Человек, подвергающийся травле, тратит всю энергию на то, чтобы постоянно доказывать свою профессиональную и социальную состоятельность вместо того, чтобы концентрировать усилия на своей работе.

Организационная культура и профессиональная компетентность руководителя

Источником негативных проявлений и низкой организационной культуры нередко выступает замещение целевой функции руководителя, когда

он стремится к достижению собственных целей (максимизации индивидуальной полезности), а не целей фирмы. Господство над людьми доставляет удовольствие, и сотрудники, не дающие руководителю таких опущений, будут подвергаться дискриминации. Выигрывает работник, оказывающий психологическую помощь шефу, который ощущает неуверенность и испытывает постоянную обостренную потребность в утверждении своей профессиональной и человеческой состоятельности. Возможно оказание и других личных услуг, которые руководитель ценит выше, чем продуктивность на работе.

Продуктивность измерима, даже если это требует затрат и изобретательности. Поэтому если руководитель пренебрегает возможностями измерения, это дает основания предположить, что он использует субъективизм в оценке труда, чтобы поддерживать в работниках чувство страха и личной зависимости, обеспечивая управляемость коллектива за счет эмоциональной напряженности.

Из-за трудовой дискриминации в компаниях нерационально распределяются и используются человеческие ресурсы. Фирма несет потери, если откажется нанять лучшего работника, принадлежащего к дискриминируемой группе «фиска», если не обучает его и не мотивирует повышением квалификации и лучшей оплатой труда.

Волюнтаризм и некомпетентность руководителя приводят к снижению эффективности работы организации, переводя трудовые взаимоотношения с объекта труда на эмоциональное содержание межличностного взаимодействия. В итоге результат труда страдает, рабочее время тратится на поиск поддержки и выхода из сложившейся ситуации.

Таким образом, организационная культура руководителя играет ведущую, решающую роль как в стратегическом разрезе определяя конкурентоспособность фирмы, так и в тактическом влияя на эффективность ее повседневного функционирования.

Литература

1. Результаты комплексного исследования, проведенного с 1996 по 2005 г. ЗАО «Гуманитарный фонд» при организационной поддержке Союза промышленников и предпринимателей СПб и СПб Торгово-промышленной Палаты.

2. Сухорукова М. Ценности как ключевой элемент организационной культуры / Управление персоналом, 2000. - 2 №11.- с. 39.

3. Шейн Э. Организационная культура и лидерство.-СПб.: Питер, 2002.-С.31-32.

4. Питерс Т., Уотерман Р. В поисках эффективного управления.-М.: Мгу, 1989. — с. 71. 3

5. Карлофф Б. Деловая стратегия: концепция, содержание, символы. - М.: Экономика, 1997.-с. 69.
6. Данные приведены по работе: Экономическая психология.-СПб: Питер, 2000. - с. 614.
7. Потемкин В. К., Спивак В.А., Покровская Н. Ч. Организационная культура. - СПб: СПБАУП, 2006.- с. 21.
8. См. подробнее: Потемкин В.К, Колесников А.И. Организационная культура: концепции и современные трансформации.- СПб: Ривьера, 2003.- с 6.
9. Магун В.С. Трудовые ценности российского населения: социалистическая модель и постсоциалистическая реальность // Куда идет Россия?. Альтернативы общественного развития / Под общ. ред. Т.И. Заславской. - Вып. 2.- М.: Интерцентр, 1995.
10. Магун В.С. Структура и динамика трудовых ценностей российского населения (по данным международных исследований 1990-х гг.) / Россия: трансформирующееся общество / ред. В.А Ядов.-М.: Канон-пресс, 2001. - с. 430-448
11. Результаты исследования, проведенного сотрудниками Института социально-экономических проблем РАН в рамках Федеральной программы «Интеграция» под руководством д.э.н., проф., заслуж. деятеля науки Ро В.К. Потемкина, приведены в работе: Потемкин В.К., Исаченко М.В. Экономическая психология. - СПб: Терция, 2005.- с. 230-244.
12. Результаты пилотного обследования Санкт-петербургских предприятий и учреждений, проведенного в 2005 - 2006 гг. ЗАО «Гуманитарный фонд».
13. Мазин А.Л. Трудовая дискриминация и управление персоналом // Управление персоналом. - 2002. - №12 - с. 68-71.
14. Мазин А. Л. - Трудовая дискриминация и управление персоналом // Управление персоналом. - 2002. №12. с. 68-71.-с. 68.

5.4. Деконфликтизация социально-трудовых отношений как фактор качества управленческого труда

Управленческий труд в целом и в рамках отдельных образовательных учреждений в частности является достаточно сложным общественным явлением. В процессе его реализации возникают самые разнообразные и множественные интересы, которые отражают отношения собственности, профессиональные ожидания, амбиции различных групп и индивидов. Интересы в процессе управленческой деятельности могут быть самыми разнообразными: организационными, экономическими, правовыми, социаль-

ными и психологическими. Какая-либо неопределенность в достижении сформировавшихся или спонтанно возникших интересов может стать причиной конфликтов, прямо и косвенно влияющих на качество управленческого труда. Как известно, разрешением конфликтов занимается такая научная дисциплина, как конфликтология, которая призвана обеспечить де-конфликтизацию внутригрупповых, межличностных отношений и внутриличностных конфликтов (микроуровень), трудовых и институциональных конфликтов (средний уровень), а также на межэтническом, классовом и межгосударственном уровнях.

Сущность формирования общей концепции конфликта обосновал Г. Зиммель, который полагал, что причиной его появления становится взаимодействие индивидов и групп в процессе своей деятельности, авторитет кого-либо, условия договора о структуре и содержании деятельности, формы подчинения и делегирования управленческих полномочий, методы сотрудничества, получения дохода и распределения заработной платы [1].

М. Вебер считал, что общество представляет собой совокупность групп, различающихся своим статусом, и поэтому их интересы расходятся, противоречат друг другу, что порождает конфликты [2]. Другой причиной конфликтов, по его мнению, становятся различного рода социальные действия: по отношению к цели, по отношению к ценности, под влиянием настроения, традиционное действие, продиктованное культурой, обычаями и верованиями.

Обращение внимания в вопросах качества управленческого труда на де-конфликтизацию важно в связи с тем, что конфликты носят, как правило, революционно-насильственный, разрушительный характер, они изнурительны и дорогостоящи [3].

Отметим также, что Р. Д Арендорф дал объяснение конфликта, источником которого являются не экономические, а управленческие противоречия, относящиеся к концентрации власти у одних и ее отсутствия — у других [4]. И действительно, отношения управленческого воздействия управляющей на управляемую подсистему предприятий — это отношения господства и подчинения, возобладания интересов одной подсистемы управления над другой и т. п.

Т. Парсонс в своей работе «Структура социального действия» рассматривал конфликт как социальную аномалию, социальную болезнь, которую необходимо лечить. Методы лечения он связывал с удовлетворением потребностей значительной части членов общества, эффективной деятельностью органов управления, воспитывающих индивидов в соответствии с принятыми в обществе нормами поведения, с учетом различного рода мотивов индивидов и групп. Субъекты конфликтов, как можно это полагать, отличаются друг от друга по степени заинтересованности в конфликте, по

степени активности в формировании конфликтной ситуации, по силе влияния на конфликтную ситуацию, по степени вовлечения в конфликт.

Качество управленческого труда во многом определяется тем, насколько точно понимаются причины возникновения конфликтов, какие меры управленческого воздействия по отношению к ним применяются.

Отметим, что А. Н. Асадов и В. К. Потемкин определили классификационные группы конфликтов:

— в зависимости от сферы возникновения: экономические, правовые, этнические, трудовые, социально-психологические, нравственные и семейные;

— по отношению к иерархической структуре: горизонтальные, вертикальные, диагональные;

— по отношению к субъекту: внутриличностные, межличностные, между личностью и группой, межгрупповые;

— в зависимости от количества конфликтующих сторон: монополярные, биполярные, многополярные;

— в зависимости от причин возникновения: объективные и субъективные;

— в зависимости от отношений субъектов друг к другу;

— по последствиям: конструктивные, деструктивные, нейтральные;

— по отношению к объекту конфликта: эмоциональные и деловые;

— по степени управляемости: организованные, стихийные;

— по степени осознанности: сознательные, бессознательные [5].

Каждая классификационная группа конфликтов, как нам представляется, может переходить из одного состояния в другое, а сам конфликт может существовать самое различное время. Так называемый затянувшийся конфликт, мало значимый в своем изначальном состоянии, может перейти по своим последствиям в разрушающий тип.

Качество управленческого труда в этом случае зависит от умения руководителем фиксировать:

— стрессовое состояние субъектов деятельности;

— агрессивные намерения индивидов и групп работников;

— неадекватное восприятие миссии, целей и задач деятельности предприятия;

— отвлеченные от трудовой деятельности настроения;

— слабую мотивацию индивидов и групп, персонала предприятия в целом;

— глубокие различия в статусно-ролевых позициях;

— непонимание и невосприятие управленческих решений;

— неприязнь друг к другу и т. п.

Руководителю важно своевременно заметить умышленно организованные обстоятельства, которые могут послужить поводом для конфликта, — провокации.

И если говорить об антиподах качеству управленческого труда, то ими могут стать:

- несправедливое распределение привилегий;
- низкий уровень профессионализма;
- изменение договорных условий деятельности;
- неэффективная организация деятельности;
- личные качества руководителя, например, амбициозность, агрессивность, раздражительность.

В последнее время все более отчетливо прослеживается наличие скрытых конфликтов, но это не означает, что их нет. В этой связи целесообразно привести динамику развития конфликта (см. рис.). Тонкой линией на рисунке показана динамика развития краткосрочного конфликта. В случае длительного неприятия мер к разрешению конфликта наблюдается совершенно другая динамика развития затяжного конфликта (толстая линия).

Важно отметить, что конфликт может выполнять как негативные функции, так и позитивные. К негативным конфликтам, например, относится подавление инициативы и предприимчивости личности, резкое ухудшение социально-психологического климата и т. п. К позитивным можно отнести конфликты, которые способствуют позитивным изменениям, стимулируют инновационную активность персонала и т. д. Для того чтобы любой конфликт имел позитивные последствия, необходима способность управления конфликтами.

Управление конфликтами предполагает регулирование конфликтной ситуации посредством влияния на объект, субъект, участников и другие элементы, связанные с данной конфликтной ситуацией, а также целенаправленное воздействие на их разрешение и включает следующие позиции:

- профилактика конфликтов;
- манипулирование конфликтом;
- разрешение конфликта;
- подавление конфликта.

Качество управленческого труда, несомненно, предполагает владение способами управления конфликтами, среди которых: организационный, экономический, правовой, этнокультурный, психологический, политический, силовой.

Организационный способ управления конфликтами обеспечивает сбалансированность в распределении функций, обязанностей, ресурсов, прав, ответственности, их перераспределение в целях преодоления возникающих противоречий.

Экономический способ управления конфликтами предполагает применение различного рода экономических регуляторов трудовых отношений.

Правовой способ управления конфликтами означает разработку норм и нормативов, характеризующих основы внутрифирменной деятельности.

Этнокультурный способ управления конфликтами способствует согласованию социокультурных установок, позиций в рамках единой культуры предприятия, организации.

Психологический способ управления конфликтами — это использование технологий психологического воздействия на персонал с целью устранения психологических барьеров осуществления совместной деятельности индивидов и групп.

Политический способ управления конфликтами по своей сути означает подчинение персонала руководящей идеологической парадигме, общепринятой в обществе, на конкретном предприятии.

Силовой способ управления конфликтами предусматривает различные меры административно-командного воздействия на конфликтогены с целью подчинения целям и задачам функционирования предприятий.

Качество управленческого труда может характеризоваться искусством разрешения конфликтов. Особенно это важно в связи с тем, что «быстрая ломка прежней социальной структуры не могла не сказаться на уровне конфликтности. Опыт развитых стран показывает, что даже в странах, достигших больших экономических успехов, имеются трудовые конфликты и что государства, быстро перешедшие от одного устройства общества к другому, имеют не лучшие социально-трудовые отношения» [6]. Можно отметить, что любой «переходный» процесс предполагает наличие ответственности за последствия. Конфликт возникает тогда, когда эта ответственность не является одним из стержней управленческого труда. Руководитель, перекладывающий ответственность на других, может стать причиной конфликта. Л. К. Кузьмина, исследуя процессы деконфликтизации в системе управления персоналом предприятий, ввела в оборот показатель «синдром ответственности» [7], т. е. ответственность за принимаемые решения должна стать атрибутом качества управленческого труда. В этой связи вполне уместно заключение Г. Форда, который писал, что «если предприниматель хочет получить максимальную прибыль и не думать об услугах обществу, то в таком случае его дело не есть предприятие и к нему неприменимы никакие деловые принципы» [8]. Престиж предпринимательства, управленческого труда предпринимателей в глазах персонала предприятий и в общественном мнении был бы выше, если бы они часть своего времени, своих доходов посвятили формированию общественного благосостояния, росту уровня и качества жизни персонала. М. Вебер, заглядывая в будущее, писал, что «вряд ли кто-либо станет отрицать, что необычная сила характера могла уберечь предпринимателя «нового стиля» от потери самообладания, от морального и экономического краха, что наряду со способ-

ностью трезво оценивать ситуацию и с активностью, он должен был обладать прежде всего совершенно определенными, ярко выраженными «этическими» качествами, которые и могли обеспечить необходимые при введении новых методов доверие клиентов и рабочих; только эти качества могли придать ему должную энергию для преодоления бесчисленных препятствий и прежде всего подготовить почву для того безграничного роста интенсивности и производительности труда, который необходим в капиталистическом предпринимательстве и совместим с безмятежным существованием и наслаждением жизнью...» [9].

Этика, и прежде всего трудовая этика, также должна стать элементом качества управленческого труда, без которого процесс разрешения конфликтов практически невозможен. Этика управленческого труда неразрывно связана с его культурой. Культура формирует личность руководителя, регулирует его поведение.

В культуре отражаются и закрепляются социально-личностные качества управленческого труда. Среди основных функций культуры: познавательная, аксиологическая, запрещающая, стимулирующая, регулирующая, гармонизирующая, преобразующая, гедонистическая, преемственности. Эти функции составляют основу культурных универсалий управленческого труда: норм, ценностей, правил, традиций, свойств, без которых невозможно функционирование организаций и предприятий и тем более разрешение возникающих конфликтов. Ведь культура управленческого труда определяет поведение менеджеров и может существенно влиять на формирование стратегического курса предприятий и, как следствие, на структуру, трудовой потенциал, человеческие качества персонала.

Качество управленческого труда во многом выполняет функцию отношения с работниками и персоналом предприятия в целом, что проявляется в развитых коммуникациях, имеющих многоуровневый характер. Коммуникации (межличностные, межгрупповые, функционально-ролевые) способствуют отслеживанию конфликтов на ранних стадиях их зарождения и принятию мер по их разрешению.

Можно утверждать, что умение осуществлять деконфликтизацию управления является личностным капиталом руководителя предприятия, который обладает способностью устанавливать, поддерживать и развивать в интересах предприятий образовательный, профессиональный, квалификационный и личностный потенциал работников. Можно утверждать, что когда работники в деятельности руководителя видят смысл, связанный с реализацией их интересов, конфликтных ситуаций возникает гораздо меньше.

Следуя методике рефлексивного управления, решение любой проблемы (снятие неудовлетворенности) человек должен начинать с обраще-

ния к собственной деятельности, к самому себе — решение либо находится человеком прежде всего в изменении своей собственной деятельности, либо не находится вовсе. Как следствие, фундаментальным профессиональным понятием, которое определяет разумность и устойчивость деятельности субъекта в любых, даже в самых трудных и неустойчивых ситуациях является смысл деятельности. Это именно та опорная точка субъекта управления, которая должна позволить ему «переворачивать миры». Смысл деятельности становится также и психологической опорой субъекта управления, т. е. руководителя. Наличие смысла деятельности у руководителя имеет очень важное значение и для подчиненных — как предмет их веры в его профессиональную состоятельность. Без такой веры в руководителя подчиненные никогда не будут чувствовать себя профессионально уверенно и комфортно. Поэтому смысл деятельности не может быть мелким, меркантильным, сиюминутным, но он всегда гуманен, нравственен, перспективен.

Смысл деятельности человека, как правило, «больше» той неудовлетворенности, которая им снимается. Если руководитель не находит опору в смысле своей деятельности или его вообще нет, то это часто и является главной причиной возникновения у него трудностей, выраженных в конфликте с персоналом.

Смысл предполагает в деятельности: развитие, кумулятивность (эволюционность развития), нерепродуцируемость (невоспроизводимость своей деятельностью смысла деятельности другого лица). Он глубоко личностен, т. е. не может быть отчужден; он относится к собственной деятельности субъекта управления, а не к деятельности его подчиненных, например, или других, «третьих» лиц; часто считается, что смысл человека «в служении людям», и как следствие — из поиска смысла деятельности выключается рефлексия (т. е. сам человек).

Если говорить о качестве управленческого труда, то смысл деятельности человека должен быть социализирован — должен удовлетворять вполне определенной социальной — других людей — потребности.

Смысл деятельности у конкретного человека должен быть единственным, это трудно достижимое на практике качество, невыполнение которого приводит к потере профессиональной целостности.

И последнее, смысл деятельности человека одновременно является своеобразной проекцией его смысла жизни — этой более общей категории, обладающей многими совпадающими со смыслом деятельности качествами.

Смысловые характеристики качества управленческого труда наиболее доступны персоналу предприятия, воспринимаются им и становятся основанием не только коллективной деятельности для достижения поставленных целей и задач, но и деконфликтизации деятельности.

Конфликт может быть вызван социальной незрелостью личности, равнодушием к общественной значимости труда, ее эгоистическими устремлениями, стремлением переложить трудную работу на других, личной неорганизованностью, некомпетентностью, нечестным отношением к труду.

Причиной конфликта может быть и преувеличенное представление отдельного человека о собственной значимости, стремление возвыситься над коллективом. В крайних случаях такое противопоставление выражается и проявляется в резких формах. Механизм конфликта здесь связан с извращенным желанием самоутверждения. Если этот процесс зашел очень далеко, то необходимо применять жесткие санкции, но иногда для разрешения подобного конфликта бывает достаточным проявление внимания к человеку, признание значимости его труда.

Для того чтобы конфликт произошел, нужны определенные действия со стороны участников, направленные на достижение их целей. Такие действия называются инцидентом. Следовательно, конфликт — это конфликтная ситуация плюс инцидент. Инцидент может возникнуть по инициативе участников, независимо от их воли и желания, вследствие объективных обстоятельств либо случайно. Аналогично конфликтная ситуация может «передаваться по наследству», т. е. переходить к новым участникам, даже если ее начало было положено не объективными обстоятельствами, а случайностью и причины конфликта давно исчезли.

Конфликтная ситуация и инцидент, таким образом, являются в определенном смысле независимыми. Например, конфликтная ситуация может определяться объективными обстоятельствами, а инцидент возникнуть случайно. Конфликтная ситуация может создаваться участником намеренно, ради достижения определенных целей в будущем, но может быть порождена, хотя и намеренно, но без определенной цели, а иногда и во вред себе по причинам психологического свойства. То же самое относится и к инциденту. Таким образом, можно выделить четыре типа конфликтных ситуаций и четыре типа инцидентов по характеру их возникновения: объективные целенаправленные, объективные нецеленаправленные, субъективные целенаправленные и субъективные нецеленаправленные. Цели конфликтной деятельности участников могут измениться под влиянием обстоятельств, в результате переговоров участников, их взаимодействия и компромисса, так что может исчезнуть сама основа конфликта и каждый из участников сможет достичь своей видоизмененной цели.

Следует отметить, что прерывание конфликта, в основе которого лежит объективная ситуация, без принятия решений по ее изменению может привести к еще более острому конфликту. Прерывание конфликта при сохранении конфликтной ситуации и прекращении на время взаимодействия участников не является разрешением конфликта. Такие действия могут

привести к опасным последствиям. Вокруг данного конфликта возникают новые конфликтные ситуации, и таким образом конфликт может расширяться.

Литература

1. Зиммель Г. Конфликт современной культуры. Пт.: Зачатки знаний, 1923. С. 11.
2. Вебер М. Хозяйство и общество. СПб., 1921.
3. Coser L. A. The Termination of Conflict // Readings in Social Evolutions and Development / Ed. by Eisenstadt. L.; N. Y., 1970. P. 143.
4. Дарендорф Р. Классы и классовые конфликты в индустриальном обществе. М., 1957.
5. Асадов А. Н., Потемкин В. К. Конфликтология: Учеб. пособие. СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2003. С. 32-33.
6. Потемкин В. К. Управление персоналом: стратегия, процедуры регулирования, деконфликтизация. СПб.: РАЕН, 2001. 271 с.
7. Экономическая психология в системе рыночных отношений / Под ред. В. К. Потемкина. СПб.: Изд-во ИСЭП РАН, 1999. 109 с.
8. Форд Г. Сегодня и завтра. М.: Финансы и статистика, 1992. 235 с.
9. Вебер М. Избранные произведения / Пер. с нем. М.: Прогресс, 1990. 88 с.

5.5. Этноконфликтология: этническая и религиозная толерантность

Процесс развития общественных отношений принято распознавать с использованием двух основных методов: эмпирического и вербального анализа. Эмпирический анализ позволяет «сфотографировать» фактическое состояние объекта развития, а вербальный обеспечивает понимание процессов развития общественных процессов в динамике. Такой подход в полной мере соответствует исследованию проблемы конфликтологии этноса, включающей в себя, пожалуй, основной вопрос: этническую и религиозную толерантность. В процессах развития общественных отношений наряду с политическими, экономическими, правовыми факторами все чаще обращается внимание на факторы социальные, причем, социальные факторы в контексте воспроизводства социальной структуры, включая такие ее элементы как гендерные, кровнородственные, социально-классовые, социально-профессиональные, политико-идеологические, конфессиональные и этнические. Множественность факторов, влияющих на процессы общественного развития, обуславливают необходимость не только распознавания различного рода конфликтных ситуаций, но и формирования социальн

ого механизма толерантности различных этнических и религиозных сообществ и, в конечном счете, людей, представляющих эти сообщества.

Известно, что социализация человека в системе общественных отношений проходит две основные стадии, одна из которых: социально не оформленный индивид и вполне социализированный индивид, сформировавшийся под воздействием биологической и генетической среды исторической, географической, религиозной и этнической. Если принять во внимание то обстоятельство, что в процессах общественного развития все большее значение приобретают социальные институты, а они – социальные институты, по определению М.К. Горшкова и Ф.Э. Шереги [1] являются, если не абстрактными, то гносеологическими понятиями, имеющие своей вещественной формой референтную контактную группу. И именно отношения в референтных группах становятся определяющими сущностных характеристик и направленности деятельности социальных институтов. Но при этом нельзя не отметить, что общественные отношения насыщены различными вариативными контактными группами, формирующимися на принципах принадлежности к определенной этнической или религиозной группе. В этих группах социальные нормы, присущи общественному развитию светского государства, является вовсе не обязательными, а в ряде случаев и неприемлемыми. Такое положение в системе развития общественных отношений является конфликтным, охватывающим сферу материального производства, когда персонал отдельных предприятий формируется по этническому или религиозному принципу; сферу распределительных отношений, характеризующихся уровнем материального благосостояния; сферу духовную, в основе которой религиозная приверженность, отношение к другим религиям, этносам, социально-нравственным устоям. Заметим, что способ производства определяет характер распределительных отношений, а эти отношения – вид оправдывающей их идеологии. Идеология в широком понимании – это не только система каких-то политических идей и постулатов, но и идей правовых, духовно-нравственных, религиозных, этнических, в которых осознаются, оцениваются и аккумулируются различного рода действия. Состав действий этнических и религиозных сообществ и групп интегрируется в соответствующий их представлениям образ жизни, который, как показывает практика последних лет, не имеет ничего общего с цивилизованными процессами общественного развития. И действительно, в краткой исторической ретроспективе можно заметить, что этническая и религиозная составляющая процессов общественного развития оказывают непосредственное влияние не только на политическую идентичность, но и идентичность семейную, профессиональную, конфессиональную. Если рассматривать современный этап этнической и религиозной составляющей процессов общественного развития, то можно заметить ярко

выраженную практику – формирование нового общественного сознания и его закрепление на захвате территориальных образований с целью придания ему государственного статуса. Ряд исследователей ранее отмечали не состоятельность положения, по которому в основе общественного развития находится производство, основанное на общественном разделении труда и дающее продукт, который предстоит разделить, в результате чего зарождаются распределительные отношения. С позиции развития экономики, может быть, это и так, но с позиции социологии, сначала имеется потребность в присвоении «чужого», дабы выжить самому (биологический эгоизм), и это порождает общественное разделение труда и меновые отношения, дабы уничтожить друг друга. Неверно предполагать, что люди изначально кооперировались для содействия общественному разделению труда, чтобы повысить его производительность и тем самым увеличить прибавочный продукт. Изначально по такой логике люди не думали, они думали только о том, как забрать чужое. И это было важно, т.к. именно стремление присвоить чужое (по Дарвину – биологическая инстинктивная борьба за выживание) лежит в основе зарождения общественного сознания и разделения труда. Здесь можно заметить, прежде всего, столкновение экономических интересов, а вытеснение из общественной жизни одних этнических и религиозных сообществ другими, многие столетия зафиксированные в историческом процессе, – это скорее инструмент завоевания экономического пространства. В Российской Федерации важным признаком экономического пространства является экономически активное население: работники сельского, лесного хозяйства и рыболовства – 7,8%, добычи, обработки, производства энергии, строительства – 29,4%, розничной и оптовой торговли, финансов, общественного питания и гостиниц, транспорта, операций с недвижимостью, коммунальных услуг – 38,8%, государственного управления и обеспечения военной безопасности – 7,2%, образования и здравоохранения – 16,8 %. Эту структуру целесообразно упростить до двух составных частей: те, кто производит прибавочный продукт – 37,2% и те, кто потребляет прибавочный продукт – 62,8%. Диспропорция явно «паразитическая». Однако есть одно «виртуальное» оправдание: потребляющие прибавочный продукт «не едят чужого», ибо, исходя из низкой рентабельности сельского хозяйства и большей части промышленного производства, занятая здесь треть активного в трудовом отношении населения не в состоянии произвести столько прибавочного продукта, чтобы прокормить остальные две трети занятых в непродовольственных сферах, да еще и две группы иждивенцев (детей и учащихся, пенсионеров). Большой частью они «едят» нефть, газ и сырьевые ресурсы, а все это «ничье», государственное. О доминирующей роли государства в распределительных отношениях свидетельствует и тот факт, что из 142 млн. Населения Российской Федерации экономически

активные составляют 52,9%, а занятые в производственном секторе – всего 18,5%. Проще говоря, прямым или косвенным источником потребления не менее чем для 80% населения является гос бюджет. По сути, это бытовавшая в СССР разновидность государственного натурального распределения, только сейчас она заменена денежным эквивалентом, создающим видимость равноценного товарно-денежного обмена. В ранних работах мы отмечали возможность формирования в стране государства олигархического типа [2], в котором к настоящему времени представлены: высшая бюрократия и буржуазия – 7,4%, интеллигенция – 19,1%, рабочие промышленного и аграрного труда – 51,4%, работники сферы бытовых услуг и служащие средней квалификации – 22%. Формированию нового общественного сознания способствует тот факт, что нынешнему молодому поколению предстоит восполнить социально-классовую структуру российского общества на 73,5% в качестве промышленных, аграрных рабочих и работников сферы бытовых услуг, большей частью средней и низкой квалификации. Прорывных технологий и новых производств, к сожалению, в условиях системного кризиса не намечается, и как следствие, около 40% выпускников вузов не смогут определиться со сферой приложения труда. Не случайно по ряду специальностей в течение 3-5 лет более 60% специалистов вынуждены выполнять работы значительно более низкой квалификации. Тем самым социальная структура страны способствует формированию общественного сознания не среднего класса, о котором говорят последние 25 лет, а «пролетариата», о сущности которого писали мыслители начала прошлого века «отнять и разделить». Одновременно отмечено, что это может быть и вполне оправданное обстоятельство. Утраченная возможность завоевания профессионального статуса, возможности обеспечения индивидуального уровня и качества жизни не является основанием этнического и религиозного сознания, хотя бы потому, что в настоящее время имеется маневр для определения сферы приложения труда и соответствующей занятости в аграрном секторе экономики, представленном 44,5% населения; в промышленно-урбанистическом – 27,2%; индустриальном – 10,6%. Однако, закрепление и не участие государства в развитии, прежде всего в инновационном развитии может привести к серьезным последствиям. Мировоззрение значительной части населения становится теологическим, догматичным и насыщенным суевериями, в идеологическом проявлении – шовинистическим, находящим свою идентичность только во внутреннем или внешнем враге. В противостоянии мнимому врагу население замыкается в себе, довольствуясь статусом обывателя, его политическая и экономическая активность заметно падает в связи с ориентацией на патронажную роль государства (сильной власти). Обывательский образ жизни формирует в массах эгоистическое потребительство, распределительные отношения приобре-

тают облик «наивной хитрецы» (кидальчества), а в русле финансовых, особенно госбюджетных потоков – коррупции. В результате постепенно во взаимоотношениях государства и населения наступает «патовая» ситуация, распространяющаяся на экономическую жизнь, известная в истории страны как «застой»: экономический, интеллектуальный, идеологический, этнический, общегосударственный. Коррупционная составляющая в системе общественных отношений, несомненно, играет роль в отторжении значительной части населения от процессов созидания и развития и дает импульс поиска новой идеологии, в которой индивид, как ему кажется, может найти свое место [3]. На основании изложенного можно определенно сказать, что этнический и религиозный фактор является важной, но не единственной составляющей общественного конфликта, но именно этот фактор является слабо изученным не только с позиции первопричины, но и последствий для развития общественных отношений. Так М. К. Горшков и Ф.Э. Шереги считали, что подобный конфликт приводит к эмиграции наиболее активной и толерантной части населения, становится причиной асоциального поведения, социального неповиновения, агрессивных форм поведения, вплоть до терроризма [4]. Понятие террора (terror – значит ужас) ввел Аристотель. В современных условиях терроризм соотносится с хаосом, болью, разрушением, массовой истерией. Главной задачей терроризма является не только убийство инакомыслящих и противодействующих людей, но и устрашение, и деморализация населения. Терроризм имеет в качестве культурного основания нигилизм – отказ от общей этики. С.Г. Кара-Мурза пишет, что «рядовые террористы убивают и умирают за идеал, и что бы его создать, надо сначала исковеркать их систему идейностей. Их надо убедить, что в отношении их группы (социальной, религиозной, этнической) совершена нестерпимая несправедливость, которая может быть смыта только кровью. Тогда человеком движет чувство мести, которая как бы уничтожает несправедливость и восстанавливает равенство в мире [5]. Однако для того, чтобы терроризм, основанный на этнических и религиозных постулатах, приобрел масштабный характер необходимы условия, прежде всего, экономического и социального характера. Примером таких условий может служить Чеченская республика, в которой преступность и насилие – прежде всего следствие тяжелейшего обеднения, вызванные реформой, а не Хаттабом. Обеднение разрушило рамки сознания. В 1980 г. доходы жителя Чечни в среднем были в 2,6 раза меньше, чем у москвича, а в 1992 стали в 9,1 раза меньше. Это был уже опасный разрыв, он перешел красную черту. Средний москвич купил в 1992 г. товаров и продуктов на 52,3 тыс. руб., а житель Чечни – на 3,3 тыс. что в 17 раз меньше. Е.И. Степанов, В.А. Аксентиев, Ю.А. Горловин, П.И. Куконков [6] в своем исследовании проблем социальных напряжений и конфликтов подчеркивали, что наряду с чеченским

«узлом» в последнее время все туже начинает завязываться новый «узел» влияния деструктивной глобализации на северокавказский регион в целом и на составляющие его территории, - в частности. Речь идет о вытеснении русского населения национальных образований Северного Кавказа из местных структур власти, из важных сфер деятельности и исторически сложившихся мест проживания, заставляющем его мигрировать в другие территории региона и другие регионы страны. Эту тревожную констатацию подтверждают следующие данные: На территории Ингушетии русских осталось менее 2% населения. В Дагестане, где еще 10 лет назад доля русских составляла 12%, сейчас их осталось только 6%. В Северной Осетии только во Владикавказе удельный вес русских, по экспертным оценкам, за последние 10 лет уменьшился с 50 до 30%. В Карачаево-Черкессии каждая третья русская семья желает выехать из родных мест. Наконец, в Чечне, где до вооруженного конфликта проживало около 400 тыс. русских, сегодня их почти не осталось. Они разместились в основном в пределах краев и областей Южного (384 тыс. чел.), Центрального (114 тыс. чел.) и Приволжского (9 тыс.чел.) округов. В определенном смысле этот деструктивный процесс имеет даже более негативные последствия, нежели чеченский кризис. Под его влиянием северокавказские республики стремительно превращаются в мононациональные образования. Можно утверждать, что имеет место и социальный фактор приверженности определенной части людей идеям терроризма. К нему мы относим отключение сознания от систематизированного и рационального сознания – исторической памяти и нравственности. Именно в исторической памяти заложены сведения и символ, оценки социокультурной среды, которые соединяют людей в цивилизованное общество и обеспечивают наличие в нем общего языка и устойчивых каналов общения. Разрушение символов также можно считать социальным фактором приверженности людей к терроризму. Ведь, как известно, символы представляют собой отложившиеся в сознании людей образцы (признаки) вещей, явлений, человеческих отношений, общественных институтов, которые приобрели метафизический смысл, то есть смысл, выходящий за рамки физического существования тех объектов, из которых выделился символ. Мир символов, утверждает С.Г. Кара-Мурза, - упорядочивает историю народа, общества, страны, связывает в нашей коллективной жизни прошлое, настоящее и будущее. В отношении прошлого символы создают нашу общую память, благодаря которой мы становятся народом – так же как братья и сестры становятся семьей, сохраняя в памяти символы детства, далее отрывочные, зыбкие, как призраки... "[7]. Социальным фактором приверженности идеалам терроризма является разрушение ядра нравственности. К. Лоренц так определил процесс разрушения ядра нравственности: «Радикальный отказ от отцовской культуры – даже если он полностью

оправдан – может повлечь за собой гибельные последствия, сделав презревшего напутствие юношу жертвой самых бессовестных шарлатанов. Юноши, освободившиеся от традиций, обычно охотно прислушиваются к демагогии и воспринимают с полным доверием их косметически украшенные доктринерские формулы». Одним из основных стержней любой государственности, развития общественных отношений является труд людей. Именно с процессом труда связаны все без исключения политические и социально-экономические трансформации. Утрата работы или невозможность удовлетворить свои ожидания в конкретной сфере приложения труда есть как бы предупреждение, сигнал о том, что этот человек является объектом социального напряжения. Понятие «социальная напряженность» связывают, как правило, с распространением чувства неудовлетворенности своим положением и вытекающими из этого состояния недовольствами: материальным положением, статусности, этических и нравственных предпочтений, религиозной приверженности и т.д. Социальная напряженность может рассматриваться и как поле конфликтности, на котором «сходятся» самые различные политические, экономические, социальные и религиозные интересы. Именно на этом поле возможна по определению И.Н. Барыгина умелая эксплуатация традиционно существовавших и существующих в российском общественном сознании праворадикальных националистических тенденций [8]. Социальная напряженность между человеком или группой людей с государством явление практически постоянное и зависит от: политической или экономической нестабильности, стагнации профессиональных или социальных ожиданий, утраты ценностных ориентаций и нравственных устоев, утраты духовно-нравственной соматической культуры, активизации этнической и религиозной толерантности, отсутствие средств жизнеобеспечения, сексуальной дезориентации. Можно утверждать, что своеобразный сгусток социального напряжения неизбежно приводит к формированию различных поведенческих установок, в которых принадлежность к определенному этносу и религиозным предпочтениям лишь усиливает поведенческую дифференциацию. Замечено, что поведенческие установки людей подразделяются на: инициативные, инновационные, исполнительские, социально-зависимые, спекулятивные, анархические, оппозиционные, пассивные, противодействующие. Данные установки носят ярко выраженный характер, который можно свести к двум основным: социально-благополучным и социальне-неблагополучным. Анализируя гражданскую идентичность молодого поколения людей в возрасте от 14 до 30 лет, ряд исследователей относят к группе социально-неблагополучных до 10-12% [9]. Однако заметим, что степень социального неблагополучия различна, хотя бы показательно агрессивности. Наиболее представительными в группе агрессивности являются представи-

тели оппозиции и анархически настроенные представители молодежи. Можно в полной мере согласиться с мнением экспертов, которые полагают, что если политическая власть выступает гарантом стабильности общества и благополучия семьи, то личность идентифицирует себя с государством как гражданин, а если такого соответствия нет, то не исключены эмиграционные намерения личности, вплоть до смены гражданства [10]. Не вызывает сомнений, что политическая история XX в. свидетельствует о том, что только политика, основанная на праве, т.е. признающая нерушимость прав и свобод человека и гражданина, способна обеспечить солидарность и стабильность общества. В условиях современной демократии разрешение политических конфликтов переводится в правовое русло, а субъекты политики (государство, его институты, заинтересованные группы, отдельные граждане) становятся субъектами публичного права, т.е. их интересы получают юридическую защиту, а отношения между ними строятся на началах юридического равенства. Таким образом, не подавление и принуждение, а конкуренция, сотрудничество и кооперация становятся основными принципами демократической политической системы. Это позволяет при принятии общеобязательных государственных решений учитывать максимально возможное число интересов, поэтому в ней уже не выражается воля какой-либо одной группы населения, даже если она представляет большинство. Роль права в политике заключается в том, что оно, во-первых, защищает частные интересы граждан и их объединений, из которых собственно и складывается общий интерес, защищает как от произвола со стороны государства, так и от произвола со стороны других частных лиц и их объединений; во – вторых, право предлагает определенные средства и формы реализации частных интересов в политической сфере, легитимируя тем самым и цели, достижимые в рамках права. Иными словами, право признает, санкционирует или отрицает возможность тех или иных действий участников политического процесса, т.е. легализует политику и одновременно придает легитимность принимаемым решениям. В этом случае, даже оставшиеся в меньшинстве при решении какого-либо вопроса, не могут не признать его обязательности для себя, так как он принят посредством легальной и легитимной процедуры и оставляет меньшинству возможность использовать эту же процедуру в борьбе либо за изменение принятого решения, либо при принятии другого решения. Наличие конфликтов в обществе, первопричиной которых является этническая и религиозная составляющая, не всегда учитываемая в межнациональном государстве, обуславливает необходимость более четкого правового регулирования общественных процессов, которое несомненно, должно соотноситься с правосознанием людей. Уровни правосознания складываются из определенного взаимодействия содержательных элементов социальной структуры правосознания: рацио-

нально-идеологических, психологических, поведенческих и характеризуют правосознание с точки зрения глубины познания юридических явлений с целью использования субъектами правовых средств в их практической деятельности в сфере правового регулирования. Правосознание характеризуется следующим образом: Во-первых, это глубина и качество отражения правосознанием правовых явлений, которая характеризуется степенью («объемом») знания права, его основных принципов, регулятивных и охранительных правовых средств, познанием и оценкой правовых явлений, эмоционально-психологическим отношением к ним. Интериоризация правовых требований и возможностей в сознании субъектов как личностно значимых и готовность к практическому использованию правовых средств в конкретных жизненных ситуациях требует формирования умений и навыков предметной деятельности в сфере правового регулирования при помощи разнообразных юридических средств. Во-вторых, уровни правосознания предопределяются характером и содержанием специальной деятельности субъектов по использованию правовых средств при решении разнообразных социально-экономических задач и проблем. Совершенно очевидно, что субъекты общественных отношений, принадлежащих к различным этническим и религиозным сообществам обязаны знать не только суть правовых требований и возможностей их использования в достижении своих прав, но и учитывать то обстоятельство, что со стороны любого государства действуют вполне определенные правовые механизмы, регламентирующие поведение индивидов и социальнорелигиозных групп в обществе; осуществляется праворегулирующая деятельность императивно-властного характера, обеспечивающая соблюдение общественного порядка; активизируется правоохранительная деятельность, сущность которой состоит в определении предписаний органам государственного управления, правоохранительным органам по применению мер правового принуждения к соблюдению законов, регулирующих общественный порядок и обеспечивающих безопасность граждан страны. Данные правовые механизмы выражают интересы большинства населения страны и направлены на:

- улучшение отношений между людьми, оздоровление нравственной обстановки в обществе;
- обеспечение более высокого жизненного уровня;
- сознание обстановки законности и порядка;
- скорейшее решение экологических проблем;
- обеспечение гласности и свободы слова;
- улучшение межнациональных отношений на основе равновесия и социальной справедливости для всех;
- участие в принятии политических решений в общественном самоуправлении.

Эмпирические исследования начала 90-х годов прошлого века свидетельствуют о том, что плохо знают свои права и обязанности 51,3% учащихся школ и 54% не знают своих прав и обязанностей. В студенческой среде эти показатели распределяются как 40,5 % и 51,5%, и только 8,0% хорошо осведомлены о своих правах и обязанностях. Здесь мы видим ущербность индивидуального и группового правосознания, что является отражением в дефектах познавательных, поведенческих, эмоциональных и социально-экономических компонентов общественного развития. В вопросах этнической и религиозной толерантности существует и спектр чисто профессиональных упущений, связанных с:

- противоречивостью и проблемами законодательства -90%;
- необеспеченность нормативными документами – 71%;
- вмешательством в судопроизводство СМИ, этнических и религиозных групп, а также отдельных представителей власти -52%;

В. Н. Игнатушенко и Л. Н. Родионова совершенно правомерно подчеркивают, что сегодня самое изощренное политическое чутье не может, пожалуй, иметь верной ориентировки. Вряд ли ее даст новый феномен нашей общественной жизни – популизм – идеи, программы, политические движения, основанные на обыденном, непосредственном восприятии, то есть упрощенном представлении о причинно- следственных связях и отношениях общественной жизни, предпочтения облегченных путей решения сложных ситуаций [11]. Как следствие, политическая деятельность и это видно из ситуации, сложившейся в странах ЕС с мигрантами, является лишь реакцией на непредвиденные и неожиданные общественные процессы. Заслуживает внимание исследование этнической и религиозной толерантности, проведенное центром социального проектирования и маркетинга в 21 субъектах РФ. В частности, установлено, что среди молодежи 72 % проявляют симпатию к представителям тех или иных этносов, и примерно 28% этнически «апатичны». Спектр симпатий широк и представлен, так как опрошенные высказали отношение в адрес не своего этноса. Как объекты симпатий лидируют русские, украинцы, белорусы (в среднем по 9%), далее спектр симпатий дробится в пределах 1-4%. Не проявляют антипатии ни к одному этносу 49% молодежи. Остальные проявляют неприязнь к «кавказцам» (более 20%): чеченцам, грузинам, азербайджанцам, армянам, осетинам, абхазцам, дагестанцам. Звучат отрицательные оценки и в отношении этносов являющимся последователями ислама (13%): таджикам, туркам, татарам, узбекам, казахам, арабам. Часть молодежи предвзято относится к представителям Юго-Восточной Азии (7%): китайцам, вьетнамцам, корейцам, монголам. Практически нет предвзятости в отношении русских. Неприязнь к евреям проявляют 1,9 % молодежи, что свидетельствует об отсутствии каких-либо массовых антисемитических настро-

ений. Этническая замкнутость части молодежи проявляется в ее отношении к межэтническим бракам: среди русских - 21,4%, украинцев и белорусов – 10%, татар – 32,4%, представителей других этносов – последователей ислама -21,3% считают, что близкие им люди (родственников) должны заключать брак только с представителями своего этноса. В принципе это не высокие показатели этнической замкнутости. Об этом свидетельствуют данные, о противниках межконфессиональных браков среди последователей различных религий: православия – 23,5%, ислама – 39,3%, католицизма – 50%, протестантизма – 25%, иудаизма – 100%. Приведенные эмпирические данные способствуют обращению внимания общественности различных стран к потоку беженцев и вынужденных переселенцев из социально-неблагополучных стран в Европу. Только в 2008 г. по данным ФМС РФ поставлено на миграционный учет в Москве более 1,5 млн. чел., а по своей численности мигранты составляют более 15% населения столицы России. Беженцы и переселенцы сталкиваются с серьезными социальными проблемами не только в странах ЕС, но и в России. Так, на прежнем месте проживания своими жилищными условиями не были удовлетворены всего 12,7%, то на новом месте 56,2% переселенцев. Общим благосостоянием семьи на прежнем месте проживания не были удовлетворены 22%, на новом месте – 54,1% респондентов. Соответственно, на прежнем месте проживания не были удовлетворены содержанием своего труда 15,5 %, на новом месте – 35,3%; оплатой труда на прежнем месте проживания - 26%, на новом месте – 44,6% опрошенных. Выборочное наблюдение, проведенное в 2015 году позволило установить, что в РФ адаптация беженцев и переселенцев происходит, в основном, успешно. Только около 17% респондентов (№250) не могут утверждать, что они полностью адаптированы, тогда как по данным СМИ этот показатель превышает 86%. Влияет на процесс адаптации беженцев и переселенцев: отсутствие жилья – 47,7%, низкий заработок 14,8%, безразличие окружающих – 10,2 %, сложности с трудоустройством – 8,0%, общая неустроенность – 9,1%, ностальгия по прежней жизни – 4,5%, конфликты с местной властью – 2,2 %, национализм – 2,4. Конфессиональная структура переселенцев следующая: 61,8% - последователи православия, 5,6% - ислама, 1,7% - католицизма, 0,5%- протестантизма, 1,5 % - иных религий (иудаизма, григорианства), не являются верующими – 28,9%. По мнению 39,5% переселенцев, на новом месте проживания у них стало больше возможностей для исповедания своей религии, и лишь, по мнению 3,2% - меньше; по мнению еще 32,8% переселенцев возможность исповедать свою религию сохранилась такой же, как и по прежнему месту проживания. Опыт показал, что не обходилось без конфликтов и между различными этническими группами вынужденных переселенцев, особенно приехавших из Армении, Таджикистана, Украины и Белоруссии, Северного Кавказа и

стран Прибалтики. Наиболее велика была напряженность между представителями кавказских и среднеазиатских этнических групп. Подобная напряженность затрудняла консолидацию усилий переселенцев по решению своих проблем, хотя две трети из них придерживались мнения, что решать эти проблемы наиболее сподручно коллективом. Этническая и религиозная разобщенность, особенно беженцев и переселенцев, влияют на гражданскую позицию определенной части населения, и особенно, молодежи. Так, чувство гражданской идентичности у русских: ощущают себя гражданами РФ в полной мере - 58,4%, не в полной мере – 27,0%, не ощущают – 7,4%, затруднились ответить 7,2%. Эти же показатели у украинцев и белорусов, проживающих в РФ распределились следующим образом: 46,4%, 25,0%, 14,3% 14,3%; у татар, башкир и других приверженцев ислама – 53,2%, 29,8%, 9,6%, 7,4%; у представителей других этносов – 40,8%, 34,7%, 14,3%, 10,2% [12]. Так же важно отметить, что достаточно репрезентативная группа следующим образом самооценивает свои качества по шкале от 1 до 5:

- высокая политическая культура -2,8;
- высокая нравственная культура – 3,0;
- высокая эстетическая культура -3,5;
- любовь к труду – 3,9;
- высокая экономическая культура – 3,6;
- высокая нравственность – 3,7;
- религиозная толерантность - 3,6;
- этническая толерантность - 3,6;
- уважение к истории страны – 4,2;
- уважительное отношение к старшему поколению -4,4;
- уважительное отношение к родителям – 4,7;
- стремление к физическому совершенству и эстетике тела – 3,9;
- чувство долга перед своим государством – 3,2;
- желание создать благополучную семью;
- стремление достичь успехов в бизнесе – 3,7;
- стремление разбогатеть любым путем – 3,0;
- стремление служить родине, обществу – 3,2;
- стремление принести пользу человечеству -3,5.

Социальную, а возможно, и политическую ситуацию в России можно назвать не столько напряженной, сколько тревожной, признаками которой являются социальное расслоение общества на мелкие профессиональные группы, региональные «клубы» по интересам, как этническим, так и религиозным, ослабление или нарушение межконфессионального взаимодействия, неконтролируемый приток мигрантов, слабо адаптирующихся к

историческим, духовно-нравственным и гражданским условиям жизнедеятельности населения страны. Признаки тревожной социальной ситуации во многом определяют аккумуляцию этнических и религиозных конфликтов в отдельных региональных образованиях. Совершенно неслучайно в ряде республик Северного Кавказа периодически проводятся антитеррористические операции правоохранительными органами. В качестве мер по предупреждению этнических и религиозных конфликтов, видимо, целесообразно обратить внимание на проблемы учета и использования внутренней мотивации поведения представителей конфликтующих групп и общностей, их ценностных ориентаций и социальнопсихологических установок, идентификаций и стереотипов. Такой подход к деконфликтизации общественных отношений обусловлен тем, что индивид или социальная общность людей, включенных в систему общественных отношений, может скорректировать свое поведение только в процессе идентификации с другими социальными общностями, их установками и ориентациями.

В контексте конфликтологии этноса можно обратить внимание на прогноз. А. Турена: «Проблемы власти и социального господства не исчезли, область структурных конфликтов только расширяется по мере того, как область священного тает в огне запланированных или организационных трансформаций» [13]. Развивая эту проблему, Й. Галтунг обозначил принудительное и насильственное воздействие определенных социальных институтов на группы людей, которые зачастую и не подозревают, что посредством идеологического воздействия, носящего этнический и религиозный характер, становятся жертвами амбиций этнических и религиозных лидеров [14]. В этой связи проблема этнических и религиозных противоречий и конфликтов зависит от того насколько Россия является участником глобализации общественных отношений, насколько возникающие спорные вопросы могут быть решены в логике старых представлений об идеологии и миропорядке, а также насколько институты политические и гражданского общества адекватно реагируют на современные вызовы.

Литература

1. Горшков М.Г., Шереги Ф.Э. Молодежь России: социологический портрет. – М.: ЦСПиМ, 2010, с. 579.
2. Человек в экономической системе./Под ред. В.К. Потемкина.- Л.:ИСЭП АН СССР, 1991.- 150с.; Компас российского предпринимательства./Под ред. В.К. Потемкина.- СПб.: Изд-во Аура: - 1992.- 122 с.
3. Потемкин В.К., Михайлов С.Г., Реформы производственных отношений в контексте коррупции и социальных реакций населения. В сб.: Противодействие коррупции в России: проблемы и перспективы. – СПб.: ЦПП ФНС РФ, 2011, с. 22-26; Потемкин В.К. Преступная деятельность и соци-

альный хаос как ее питательная среда. В сб.: Противодействие коррупции в России: проблемы и перспективы.- СПб.: ЦПП ФНС РФ, 2012, с. 33-36.

4. Горшков М.К., Шереги Ф.Э. Там же, с. 590

5. Кара-Мурза С.Г. Манипуляции сознанием. – М.: Изд-во: Эксмо, 2005, с.177.

6. Степанов Е.И., Аксентьев В.А., Головин Ю.А., Куконков П.И. Мониторинг социальных напряжений и конфликтов в крупных региональных центрах России. В кн.: Россия реформирующаяся. Ежегодник. Вып. 6. М.: ИС РАН, 2007, с. 237.

7. Кара-Мурза С.Г. Там же, с. 521

8. Барыгин И. Н. Основные тенденции эволюции современных российских крайне правых. В сб.: Политико-правовое устройство реформируемой России: планы и реальность. Серия: Россия накануне XXI века. Выпуск 3. –СПб.: Петрополис, 1995, с.75.

9. Гримак Л. П. Резервы человеческой психики: введение в психологию активности.- М.: Политиздат, 1989. -319 с.;Серов Н. К. Личность и время.- Л.: Лениздат, 1989. – 256 с.; Двинин А.П.,Романенко И.А. Современная психодиагностика. -СПб.: Речь, 2012.- 283 с.

10. Молодежь в российских регионах: перспективы гражданского и профессионального становления. Материал Научно-экспертного совета при Председателе Совета Федераций ФС РФ. М.: 2006.

11. Игнатушенко В. Н., Родионова Л. Н. О некоторых подходах применения количественных методов исследования социально-политических процессов в регионе. В кн.: Политико-правовое устройство в реформируемой России: план и реальность. Вып. 3. – СПб.: Петрополис, 1995, с. 173.

12. См. подробнее: Шереги Ф.Э. Социальные девиации: прикладные исследования.- М.: ЦСП, 2004, с.336.

13. Турен А. Возвращение человека действующего. Очерк социологии.- М.: Научный мир, 1998, с. 157.

14. Galtung J. Violence, peace and peace research// Journal of Peace Researches. Vol/G 1969, № 3, с. 294

РАЗДЕЛ VI

СОЦИАЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ САМООПРЕДЕЛЕНИЕ МОЛОДЕЖИ КАК ФАКТОР ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ

6.1. Предметно-целевая направленность новых знаний в экономическом развитии предприятий

В размышлениях об экономическом развитии предприятий и организаций современной России уделяется внимание росту ВВП, применению новых технологий и формированию новых социальных институтов, росту человеческого капитала и др. [1, с.87]. Но при этом первопричина экономического развития, а именно новые знания, новые компетенции, новые информационные технологии рассматриваются лишь в контексте. Большинство коллизий, связанных с экономическим развитием, сводятся к борьбе внутри предприятий и организаций между руководством и наемными работниками, к конкуренции на отраслевом и межотраслевом уровнях, к борьбе за тарифы на энергоносители, транспортные услуги, доступ к финансам и государственным инвестициям.

Становится очевидным, что государство и большинство субъектов хозяйствования до сих пор не имеют четкого представления ни о том, чем владеют, ни о том, что можно получить за счет использования новых знаний, в своем большинстве знаний инновационных. В то же время, особенно при взгляде на тенденции экономического развития США, Китая, стран Европейского союза, четко выявляется необходимость использования не только наработок в сферах производства, но и в сфере формализации новых знаний и механизмов их реализации в общественной практике.

Известны факты, когда сразу после Второй мировой войны, за счет применения новых знаний в организации производства и труда производительность стала повышаться на 3,5–4,0% ежегодно в течение 18 лет [2, р.7]. При этом на большинстве западных предприятий знания рассматривали не с позиции обновления информации, а с позиции их производительности, посредством включения в профессиональную деятельность различных профессионально-квалификационных и статусных групп работников. Создавались условия оценки и контроллинга их полезности в контексте выгоды для предприятия и самих работников. Сформировалось мнение о том, что «за настоящими профессионалами нельзя надзирать. Если они не обладают самыми прочными знаниями в своей области, то они в любом случае бесполезны» [3, р.65]. И другое: новые знания выступали не просто как какая-то накопительная система, а постоянно при-

ближались к рынку товаров и услуг, технологиям, маркетингу, политике и, в конечном счете, обеспечивали возможности инновационного развития предприятий и организаций.

Новые знания и проводимая коммуникативная политика стали основанием формирования общества мобильности и конкуренции [4].

Итак, экономическое развитие — это динамичный процесс, основанный на различных видах деятельности предприятий и организаций, он предполагает их согласованность в производстве товаров и услуг, исключая организационную, правовую, управленческую и социальную разбалансированность, предполагающий использование новых знаний, обеспечивающих конкурентное преимущество и выгоду. В процессах экономического развития акцент делается на росте профессиональных компетенций, предпринимательских навыках, способностях в усвоении новых знаний, их накоплении и использовании в практической деятельности.

Не вызывает сомнений, что знания, используемые в экономическом развитии, возникают из опыта совместного труда, что обуславливает объективную необходимость рассмотрения знаний, умений и навыков среди различных профессионально-квалифицированных и статусных групп работников, занятых в различных сферах трудовой деятельности, с целью получения не сиюминутной, а долгосрочной выгоды для всех без исключения субъектов хозяйственной деятельности. Придание знаниям предметно-целевой направленности в экономическом развитии соотносится с их систематизацией и персонализацией на различные профессионально-квалификационные и статусные группы работников предприятий и организаций, обеспечивая при этом систематический обмен информацией, например, для оптимизации издержек, повышения качества товаров и услуг, снижения рисков из-за неопределенности конкурентной среды.

Я.Фитценц и Б.Девисон установили, что инвестиции в знаниевую компоненту деятельности предприятий позволяют увеличить реальную прибыль в 400 раз [5, с.172]. По сути, здесь речь идет не о свободной от каких-либо планов деятельности, а именно о плановой деятельности формирования и использования новых, зачастую инновационных знаний, опыта и навыков в работе. Аналогичной позиции придерживаются и Д. Френч и С. Беллу, по мнению которых экономическое развитие в современной интерпретации — это запланированный процесс, посредством которого в действующую систему организации предприятий вводятся новые знания, ориентированные на достижение поставленных целей [6]. Можно с большой уверенностью утверждать, что современная экономика России должна стать прежде всего экономикой новых инновационных по своей сути знаний.

Основные направления и их оценка в экономическом развитии предприятий и организаций

№	Основные направления экономического развития предприятий и организаций	Экспертная оценка направления экономического развития в структуре программных действий, %
1	Получение и использование кредитов, снижение уровня налогообложения	55,0
2	Получение государственного заказа на производство товаров и услуг	11,0
3	Продвижение товаров и услуг на отечественные и международные рынки сбыта	6,0
4	Коммерциализация деятельности с целью извлечения максимальной прибыли	20,0
5	Откачка прибыли или превращение прибыли в наличность с возможным изъятием ее из оборота	-
6	Развитие инвестиционного потенциала предприятия, организации	0,8
7	Развитие инвестиционного сотрудничества	3,0
8	Формирование инновационной политики	2,7

Примечание: данные получены на основании включенного наблюдения процессов экономического развития 19 предприятий и организаций.

Заметим, что знания многообразны и сложны, они могут быть ситуативными, скрытыми, абстрактными, материальными, статичными и развивающимися. В каждый период экономического развития эти группы знаний всегда востребованы. Так, в ряде стран, имеющих опыт использования концептуальных идей и генерирующих знаний, постоянно увеличивается сфера интеллектуального труда, в которой заняты до 90,0% персонала предприятий. В конце XX в. С.Трасслер предсказал, что способность эффективно собирать и использовать знания станет главным источником конкурентного преимущества, а успешной компанией может стать только та, которая создает знания [7]. Вторя ему, С.Макленберг подчеркивал, что тот, кто создает и управляет знаниями в конкретных условиях деятельности предприятий и организаций, тот и именно тот овладевает,

применяет и создает материальные ценности из опоры на творчество и опыт своих работников [8].

На предприятиях и в организациях, в которых создание и использование знаний осуществляется как системный организационный и предметно-деятельный процесс, происходит объединение различных знаний с последующей их целевой ориентацией на разрешение общественно значимых проблем. Многие зарубежные предприятия, использующие в своей деятельности современные знания, обращают внимание на создание постоянно возобновляемой интерсети — 47%; формирование банка информации — 33%; построение дискуссионной ситуации в развитии инновационных программ — 33%; обмен знаниями между сотрудниками с целью более успешных профессиональных коммуникаций — 24%; картирование опыта использования в практической деятельности различных знаний [9, с.137–140]. Более того, процессы накопления и использования новых знаний в практической деятельности предприятий и организаций обеспечивают их конкурентное преимущество более чем на 80,0%, прирост ВВП от 70,0 до 80,0%, производят до 90,0% всей наукоемкой продукции.

На наш взгляд, представляют интерес основные направления экономического развития предприятий и организаций и экспертная оценка доли каждого из направлений в общей структуре (см. табл. 1).

Из представленных данных можно сделать вывод, что в последние 25–30 лет выбор направлений экономического развития предприятий и организаций является стабильно традиционным. Приоритетом пользуются те направления (1–5), которые связаны с движением денежных средств и капиталов безотносительно к технологическому и инновационному прогрессу, инвестиционной привлекательности, деятельности предприятий и организаций, без учета решения общественно значимых задач повышения уровня и качества жизни персонала. инвестиционное сотрудничество без аргументированной инновационной политики, основанной на новых знаниях, росте профессиональных компетенций работников, если не затруднено, то практически вызывает сомнение.

Управленческие решения, связанные с определением направлений экономического развития, соответствуют в общем классической экономической теории, когда предприятия или организации стремятся получить наибольшую хоть и сиюминутную выгоду при избежании чрезмерных рисков.

В современной России стоит отметить, что выгода от использования знаньеовой компоненты в производственно-экономической деятельности предприятий и организаций, как правило, не принадлежит коллективу, но небольшой группе менеджеров и собственников, материальное и моральное стимулирование приводит к внутрипроизводственным конфликтам и

утрате интереса к самореализации в сфере труда. Анализируя аналогичные ситуации в деятельности западных предприятий, Д.Стори отмечал, что «фургон трудового процесса (экономика предприятий) сейчас продырявлен и залатан так, что подлежит ремонту» [10].

Объяснение подобному факту может быть следующее: в настоящее время экономика государства представляет собой экономику физических лиц, которые обладают правом принимать управленческие решения и использовать ресурсы предприятий и организаций в личных целях, например, для получения прибыли или дохода. И при этом не выражают интересы работников по повышению уровня и качества жизни. Заметим, что к настоящему времени на предприятиях и организациях заработная плата работников составляет от 5,0 до 10,0% себестоимости продукции, тогда как в крупных зарубежных корпорациях — 40,0–50,0%.

Нельзя не обратить внимания на то, что экономика физических лиц означает перенос производственно-экономических отношений между предприятиями–производителями товаров и услуг в сферу отношений физических лиц друг с другом, без учета интересов государства. В самом начале прошлого века М.М.Ковалевский писал, что рост знаний приводит к новому положению масс и, в конечном счете, эволюции всего общества и что «рано или поздно это приводит к освобождению масс от тех, кто монополизует в своих руках средства производства [11, с.85]. Но возникает вопрос о том, каким образом может произойти подобное освобождение? С.Соловьев акцентировал внимание на трех составляющих этого процесса, творчество, знания, практическая деятельность» [12, с.264, с.367]. Как следствие, возникает обязанность общества признавать и обеспечивать каждому работнику право на достойное человеческое существование.

Одной из мер, требующих пристального внимания в системе формирования и реализации знаний, используемых в практической деятельности предприятий, Т.Тайлор и Р.Биес видят адекватное отношение к работникам, а именно учет мнений различных профессионально-квалифицированных и статусных групп работников, подавление личных пристрастий в отношении какого-либо работника в ущерб другим работникам, применение типовых оценочных показателей к функциональным группам работников, формирование профессиональных и межпрофессиональных коммуникаций как по вертикали, так и горизонтали управленческой иерархии и т.п. [13].

Процесс создания и реализации новых знаний на индивидуальном уровне без широкого участия всех без исключения работников предприятий весьма затруднителен. Коллективность в накоплении и структуризации знаний, обеспечивающих эффективную и качественную работу предприятий, создает предпосылки построения своеобразной архитектуры знаний, имеющей предметно-деятельный характер и целевую направленность.

С этой целью целесообразно на предприятиях сформировать предметный файловый сервер, содержащий всю необходимую информацию для эффективной и качественной работы коллектива; создать систему контроля за деятельностью пользователей информации и кодированием информационных потоков; построить систему накопления информационной базы данных, полагая, что этот процесс связан с интеллектуальной собственностью работников и их интересом в профессиональной деятельности.

В рамках формирования архитектуры знаний, доступных для обеспечения функциональной деятельности работников, видимо, возможно навязывание приобретения новых знаний работникам под конкретную производственно-экономическую ситуацию, технологию, используемую в процессе труда. Важно при этом понимание того, что сами по себе технологии не прибыльны — прибыль приносят операции со знаниями.

В последние годы потребность не только в количественном многообразии и качестве знаний, но и их информационной емкости резко возросла. По сути, экономическое развитие, в основе которого знаниевая компонента, осуществляется на новой методологии информатизации всех без исключения производственных процессов. Процесс управления знаниями последнее время непосредственно связан с системой поддержки принятия управленческих решений, созданием коммуникативного планирования, процессом организационного и профессионального обучения, компьютеризации производственных процессов и т.д.

Практика управления знаниями на предприятиях и в организациях, видимо, должна предусматривать несколько технологических процедур, начиная с аудита знаний, составления карт применения или использования знаний, условий для обмена общекультурными и профессиональными знаниями, фиксирования и поощрения результатов использования новых знаний.

Новые знания, особенно те, которые создаются за пределами стационарного учебного процесса, могут иметь различную степень использования во времени и пространстве, но при этом оказывают влияние на экономическое развитие предприятий и организаций. Важно при этом учитывать то обстоятельство, что на конкретном предприятии или в организации необходимо устанавливать степень вовлеченности новых знаний в производственный процесс для обеспечения, с одной стороны, профессиональных коммуникаций, а, с другой стороны, конкурентных преимуществ товаропроизводителей. Одновременно решается вопрос об опережающем профессиональном развитии работников, формировании их экономического и инновационного мышления, росте специальных профессиональных компетенций, создании условий для проявления инициативы и предприимчивости, повышения уровня культуры делового и профессионального общения, организационного поведения и т.д.

Но это возможно в том случае, если на предприятии или в организации используется системный компетентнообразующий подход к организации профессиональной деятельности работников, а сам производственный процесс рассматривается как процесс формирования новых знаний, в котором обращено внимание на надежность, удобство использования, доступность восприятия и полноту знаний, необходимых в предметной и функциональной деятельности, а также определены требования экономического взаимодействия структурных единиц предприятий и организаций.

По нашему мнению, системный подход в деятельности предприятий и организаций необходимо дополнить рационально-критериальным способом определения предметно-целевой направленности экономического развития, что во многом соотносится с механизмом использования новых знаний в деятельности предприятий и организаций и зависит от работников, которые соотносят свою работу с целеполаганием, позитивным отношением к нововведениям, непротиворечивостью интересов работы с другими участниками производственного процесса, осознанием собственного «Я», поиском внутренних резервов и с вниманием к манипуляциям в формировании осознанного образа мышления.

Наличие или необходимость данного механизма имеет под собой существенные основания, ведь в сознании руководителей предприятий, если они являются одновременно и их совладельцами, имеет место суждение «сильная власть руководителя не знает над собой никакой другой власти». Этот парадокс в отношениях руководителей предприятий и наемных работников является сдерживающим любую инициативу, предприимчивость, развитие инновационного мышления и, как следствие, экономическое развитие предприятий и организаций.

Можно полагать, что создание и практическое использование новых знаний в деятельности предприятий способствуют преодолению бюрократизации в экономическом развитии и повышению творческой активности работников.

Литература

1. Клейнер Г. Б. Современная экономика России как «Экономика физических лиц» // Вопросы экономики. 1996. № 4. С. 81–95.
2. Drucker P. F. The Post-Capitalist Society. N. Y.: Harper Collins Publishers, 1993. 212 p.
3. Drucker P.F. Managing in a Time of Great Change. N. Y.: Dutton, Truman Talley Books, 1995. 371 p.
4. Бойетт Дж.Г., Бойетт Дж. Т. Путеводитель по царству мудрости: лучшие идеи мастеров управления / пер. с англ. М.: Олимп-Бизнес, 2001. 395 с.

5. Фитценц Ж., Дэвисон Б. Как измерить HR-менеджмент. 3-е изд. / пер. с англ. И.Ющенко. М: Изд-во ГИППО, 2009. 349 с.
6. French W.L., Bell C. H. Organization Development: Behavioral science interventions for organization improvement. 4th ed. Englewood Cliffs. N.J.: Prentice-Hall, 1990. 320 p.
7. Trussler S. The rules of the game // Journal of Business Strategy. 1998. Vol. 19 (1). P. 16–19.
8. Mecklenberg S., Deering A., Sharp D. Knowledge management: a secret engine of corporate growth // Executive Agenda. 1999. Vol. 2 (2). P. 5–15.
9. Потемкин В.К., Попазова О.А. Аудит персонала и кадровый контроллинг: учеб. пособие. СПб.: Инфо-да, 2013. 292 с.
10. Storey J. Human Resource Management: a critical text. London: Routledge, 1995. 399 p.
11. Ковалевский М.М. Очерк истории развития социологии в конце XIX и в начале XX века // История нашего времени: современная культура и ее проблемы. Т. 7. Вып. 27. СПб.: Изд-во Братья А. и И. Гранат и Ко, 1914.
12. Соловьев В.С. Собрание сочинений в 9 т. Т.1. СПб.: Тип. т-ва «Общественная польза», 1909. 375 с.
13. Tyler T. R., Bies R. J. Beyond formal procedures: the interpersonal context of the procedural justice // J. S. Carroll (ed.) Applied Social Psychology and Organizational Settings. Hillsdale, N.J.: L.Erlbaum Associates, 1990. P. 77–98.

6.2. Молодежь в системе современных общественных отношений

В XXI веке молодежь России является ведущей движущей силой преобразования общественных отношений. Основанием для подобного утверждения является сформированный в последние десятилетия общественный потенциал молодежи, включающий в себя новое качество образования, ориентированного на развитие творческого мышления, инновационность, самоорганизацию, самооценку и саморазвитие; формирование гражданской позиции в проявлении инициативы и предприимчивости в общественно-трудовых сферах жизнедеятельности людей; осознание важности своего участия в политической, экономической и социальной жизни общества; формирование социокультурных представлений о формах взаимодействия в обществе с различными общественными образованиями, осознание необходимости соотнесения личных и общественных ценностей в социально-трудовой практике; включение в процессы профессионализации, рост профессиональных общих и специальных компетенций, качественная

профессиональная подготовка и приобретение опыта и работы в сфере инновационных технологий, информатизации производственных процессов и цифровой экономики.

Развивающийся общественный потенциал молодежи позволяет не только обеспечить выравнивание общественнотрудовых стартовых позиций в профессиональной деятельности, но ставить и реализовывать задачи опережающего социально-экономического развития, ориентированного на рост благосостояния, условия и качества жизни. Несомненно, рост общественного потенциала молодежи позволяет разрешать многочисленные социальные противоречия, складывающиеся из различных половозрастных категорий молодежи в процессе их жизнедеятельности [2]. Отметим, однако, что существуют достаточно серьезные противоречия обусловленные ожиданиями молодежи в отношении реализации ее общественного потенциала в конфликтной среде приложения труда с целью максимально возможного материального обеспечения и создания условий материального превосходства над другими социально-профессиональными группами работников [17]. Совершенно неслучайно, что в структуре ожиданий уже два десятилетия превалируют следующие данные (2009–2010 и 2016–2017 гг.):

- улучшить материальное положение – 28,5/32,4%;
- найти хорошую, стабильную, высокооплачиваемую работу, карьерный рост и т.д. – 27,4/47,5%;
- купить машину, квартиру, создать семью, завести ребенка – 1,9/22,5%.

Вместе с тем следует отметить, что только 28% и 26,7% молодежи готовы трудиться с полной отдачей сил; 22,7% и 19,4% проявлять инициативность и предприимчивость; 19,8% и 20,5% хотят «ладить» с начальством; 19,6% и 17,5% проявляют дисциплинированность, неополитичность и ответственность [10; 11]. В 2016 году из 1270 выпускников вузов на вопрос о перспективах своей профессиональной деятельности только два ответили – «служить отечеству». На 19 промышленных предприятиях полного технологического цикла из 380 молодых специалистов 1–2 года трудоустройства работают по специальности 35%, работали по специальности, но были вынуждены сменить специальность – 18%; не работали по специальности 24%, а 23% – устранились от ответа на поставленный вопрос. Причиной такому положению стали: не соответствие профессиональной квалификации и профессиональных компетенций по требованиям работодателей – 38%; низкий уровень оплаты труда для молодых специалистов, не имеющих опыта работы – 40%; приоритеты отдаются работникам в возрасте от 15 до 25 лет уже имеющим трудовой стаж – 22%.

В этой же группе молодых специалистов только 8% удалось полностью приспособиться к условиям профессиональной деятельности на предприятиях; 26% – частично и 66% хотели бы сменить место работы [13].

На основании самооценок молодых специалистов, в той или иной мере приспособившихся к условиям профессиональной деятельности на предприятиях (2010 и 2016 гг.) отмечаются проявления: чувства долга – 71,6% и 71,8%, чувства достоинства – 55,7 и 59%, ответственности – 53,2% и 55%; верности традициям – 46,6% и 42,4%; честности – 43% и 41%, целеустремленности – 38,3% и 46,7%, уважения к другим людям – 32,4 и 35% [10; 11].

Вместе с тем необходимо принять во внимание тот факт, что практически 66% молодежи не нашли своего применения в сфере приложения труда, не удовлетворены состоянием и возможностью применения своих профессиональных качеств на предприятиях. Эта репрезентативная группа молодежи хотя и в незначительной степени, но является объектом отклоняющегося поведения. В связи с этим необходимо заметить, что уже более 10 лет апробируется на практике статическая структурная модель взаимодействия общества и личности. В которой каждый процесс социализации человека представлен в виде круговой модели, где центром являются на уровне общественных отношений конкретные социальные институты, а на уровне личности – референтные группы, характеризующиеся общностью интересов, социальными ориентациями, коммуникациями в общественной среде и поведением.

Сложность реализации данной модели поведения молодежи состоит в одномерном мышлении и сознании, которые формируются при несоответствии возможностей государства и ожиданий молодежи, благодаря повышению уровня качества жизни, профессионализации, росту профессиональных компетенций при ограничениях в получении бесплатного образования, работы «без опыта», бесплатной социально-культурной среды, разделяющей молодёжную популяцию по интересам, возможностям и степени манипуляций ее сознанием [6]. При этом в наших исследованиях мы отмечаем наряду с активизацией молодежи в различного ряда социальных процессах, формирование иждивенческой психологии, неумение «выживать» в конкурентной профессиональной среде, формирование сознания «созерцателя», а в ряде случаев и девиантное поведение, связанное с желанием достичь в ускоренном темпе материального благосостояния и признания собственных интересов как превалирующих в системе общественного развития. Заметим, что формирование сознания у молодого поколения, признающего приоритет равноправной трудовой конкуренции, возможно лишь на основе развитых и доминирующих общественных отношений, которые, по мнению многочисленных экспертов в последние годы резко усложнились [18].

Так, например, профессионально-квалификационная структура населения страны на 70% и более представлена работниками низкой и средней квалификации, и, как следствие, больше 40% выпускников вузов пополниют ниши начальной профессионализации [8]. Так же можно наблюдать утрату стремления молодежи к творческому инновационному труду, снижение социальной и трудовой мобильности, стагнации образовательных и профессиональных компетенций [15], рост различного рода девиаций, отклоняющееся поведение. Я.И. Глинский, однако, полагает, что отклоняющееся поведение может быть как со знаком «минус», так и со знаком «плюс» [1]. Объяснение этого феномена отклоняющегося поведения лежит на поверхности новых тенденций формирования общественного сознания молодежи, преодоления идеологического догматизма, в либерализации общественных отношений. В этой связи вполне оправдан субкультурный анализ поведения молодежи в системе общественных отношений. В.Т. Лисовский, пожалуй, один из первых исследователей раскрыл пласт проблем девиантного и отклоняющегося поведения молодежи в зависимости от социокультурных и социально-психологических условий их целеустремленности [5]. Однако, решение данных проблем по мнению К.Г. Юнга затруднено в связи с тем, что в общих поведенческих теориях за основу чаще всего берётся модель «одномерной личности», а в социальной психологии модель «дихотомической личности» [19]. Подобная «затруднённость» стала первопричиной того, что девиантное поведение рассматривается не как патология, а как естественный и необходимый результат эволюции социума и дополнительные формы жизнедеятельности, а отклонение, как бы становится не объективной характеристикой поведения, а следствием общественной оценки в контексте «норма – отклонение от нормы».

Следовательно, принципиально невозможно «искоренить», «ликвидировать», «преодолеть» негативное девиантное поведение и отдельные его виды. Речь может идти лишь об адекватных способах и методах регулирования, управления. Будучи порождением социально-экономических, культурологических изменений, характеристики девиантного поведения служат показателем, «зеркалом» общественного бытия и «качества» населения. Заметим, что несколько десятилетий назад С.А. Оранский следующим образом формулирует закон гетерогонии целей [7]: каждый отдельный человек преследует в жизни свои частные цели, на этом пути он неизбежно сталкивается с другими; стремления и действия отдельных лиц взаимно перекрещиваются, из такого столкновения частных интересов и действий отдельных людей возникает результат, которого никто из них не предвидел и не ожидал. Лучшей иллюстрацией этого закона могут служить явления конкуренции: ввод технических улучшений на отдельном предприятии для увеличения прибыли ведёт к росту производительных

сил всего общества. Но чтобы данный процесс перехода от индивидуальной к коллективной эффективности производственной деятельности стал реальностью необходимо формирование не только интересов, ценностей и ориентирования на результаты в труде, но и стереотип созидательного поведения работников. При проведенной нами в 2017 году оценке ценностных приоритетов по шкале от 0 до 5 баллов, нами установлено, что благополучие семейных отношений 74% респондентов оценили в 5 баллов и 16% в 4 балла; уважительное отношение к старшему поколению 58,2% оценили в 5 баллов и 31,8% в 4 балла; приверженность к политической культуре оценивалась следующим образом: 34,9% 5 баллов, 22,6% 2 балла, 17% 1 балл; 25,5% затруднились с оценкой; принадлежность к корпоративной культуре оценена в 3 балла; достигнуть благосостояния любым путём 16,9% оценили в 5 баллов, 19,8% в 4 балла, а отрицали такую возможность 36,7% респондентов.

Подобное распределение оценок ценностных ориентаций не случайно. Р. Фрейдджер и Д. Фейдимен, исследуя феномен личности и личностного роста, отмечали, что черты характера молодежи подразделяются на 5 причин. Первая причина представлена такими чертами характера как жестокость, агрессивность, деспотизм, паразитизм, стяжательство, стремление к лидерству любым путём. Вторая причина характеризуется высокой развитостью потребительских черт характера. Третья причина – ослабленный самоконтроль, неустойчивость интересов контрастность, склонность к антиобщественным поступкам. Четвёртая причина – безвольность, отсутствие устойчивых собственных нравственных чувств и убеждений. Пятая причина – проявление постоянного чувства обиды, фрустрации, заносчивости, претенциозности, агрессивности к молодежному окружению [14]. Разнонаправленность ценностных ориентаций молодёжи и поведенческих установок приводит к углублению общественных противоречий, которые характеризуются уровнем доверия молодёжи к различным сторонам жизнедеятельности. Так, доверяет уровням власти 9,3%; ситуации в области прав человека – 57%; экономической политике – 55,7%; деятельности в сфере демографической политики – 54,9% [12].

Такие пессимистические взгляды молодых людей на общество влекут за собой отсутствие желания включаться в различные социальные культуры, в которых могли бы потенциально реализоваться их возможности, отчего растёт склонность молодёжи к наркомании, алкоголизму, вступлению в криминальные структуры и экстремистские группировки.

Сложившаяся в обществе кризисная ситуация имеет свои причины, среди которых – дестабилизация и деструктурирование социума в ходе недавней трансформации общественно-экономических отношений, распад семейных традиций, в результате чего сформировался индивид, отгороже-

ный от культуры и национальных традиций, который легко поддаётся манипулированию со стороны заинтересованных групп в отвлечении молодёжи от созидательной профессиональной деятельности и общественной работы.

Оценивая современное состояние общественных отношений, требуется обратить внимание на необходимость формирования интегральных ценностей молодёжи, среди которых:

1. Патриотизм основанный на историческом сознании, новом мышлении, определяющий содержание и структуру общественных преобразований, а также диктующий требования к навыкам, знаниям, умениям, включающий оценку вовлеченности молодежи в среду профессиональной деятельности;

2. Гражданское самосознание зависимости индивидуальной позиции в сфере профессиональных и общественных отношений от аналитических и коллективных отношений;

3. Духовность и нравственность, которые, во-многом, развивают смысловые характеристики и способствуют непосредственному участию молодежи в профессиональной и общественной работе;

4. Толерантность, как свойство личности понимать позиции других людей, их интересов и ценностных ориентиров в профессиональной и общественной среде, что развивает уровень взаимного доверия и способствует разрешению возникающих конфликтов.

Совершенно не случайно Т.И. Заславская и В.А. Ядов при изучении современного социального пространства трансформационных процессов российского общества обратили внимание на его трехмерность, а именно уровень человеческого потенциала обществ (подчеркнуто нами – В.П.) как микросубъектов и макрофакторов саморазвития и трансформации; легитимность и динамизм развития, социально-трудовой структуры, объясняющих не только возможность, но и различную степень результативности реализации человеческого потенциала в системе общественных отношений; эффективность функционирования институциональных систем, которая во многом, проявляется в активизации целевой направленности различного рода социальных институтов, регулировании общественных отношений с целью направления социального и профессионального потенциала индивидов, групп, организаций, обществ на конструктивное решение общественно-значимых задач [4].

В контексте данных характеристик общественного развития и интегральных ценностей молодёжи возникает вполне очевидный вопрос о соответствии их поведения установленным в обществе социальным нормам, которые являются обобщением за длительный период времени массовой социальной практики, своеобразной точкой отсчета поведения

личности или социальной группы в сложившихся общественных и профессиональных сообществах, а так же средством постоянно возобновляемого контроллинга, в основе которого законодательно закреплены количественные и качественные характеристики возможного и доступного в общественной и профессиональной среде поведения. По сути ценностно-нормативная определенность поведения позволяет достаточно четко устанавливать все возможные социальные отклонения в поступках личности, групп и т.д. Заметим, что социальные нормы, по данным исследованиям молодежной политики, соблюдают 70–75% населения; 15–20% – обладают негативными социальными отклонениями и 5–10% – позитивными социальными отклонениями [16].

Социальные отклонения в поведении молодежи, как правило, характеризуются аддитивностью – стремлением ухода от реальных событий в обществе; антисоциальностью как формой отторжения и игнорирования принятых в обществе социальных норм поведения; конформизмом, связываемым с отсутствием самобытности, оригинальности, пассивным восприятием существующей практики социальных и профессиональных отношений между людьми; нарциссизмом, предполагающим самолюбование, самовосхваление, убежденность в правильности и безальтернативности своего поведения; аутизмом, представляющим собой крайнюю форму психического отчуждения от общественного бытия; суицидальностью, поведением обладающим повышенной склонностью самобичевания и стремлением к самоубийству; геноцидностью, связанному с подражанием агрессивному и (антисоциальному) поведению.

Принимая во внимание данные характеристики социальных отклонений в поведении молодежи, необходимо отметить тот факт, что они могут быть: разделяемыми всеми членами общественных и профессиональных образований; эмансипированными, принадлежащими по определению отдельным группам и индивидам; ситуационными или политическими, обусловленными состоянием социального конфликта в конкретный исторический период развития общественных отношений; антагонистическими, отвергающими любые представления о социальных отклонениях в поведении, не соответствующие устойчивым позициям отдельных групп молодежных образований. Несомненно, в подобной классификации социальных отношений важную роль играют социальные антиномии здравого смысла: «мы–они», «хороший–плохой», «свой–чужой» и т.д.

Формирование представлений о социальных отклонениях в поведении молодежи осуществляется по принципу общественного позиционирования, когда начинают превалировать какие-либо символические процессы общественной и профессиональной жизни, когда фиксируется в сознании функциональное видение процессов общественных отношений, позволяю-

щее индивидам и группам придавать значение отдельным формам поведения, понимать их смысловые диспозиции и реальность. Можно утверждать, что понимание сущности социальных отклонений в поведении молодежи достигается только в единстве сознания и осознанного профессионального выбора, и профессиональной деятельности.

Преодоление социальных отклонений в поведении молодежи, видимо, затруднено без созидательного самосознания, формируемого в общественной и профессиональной деятельности, причем, самосознания личности как активного участника коллективных действий в преобразовании всего спектра общественных отношений.

В системе общественных отношений для преодоления социальных отклонений в поведении молодежи необходимо достигнуть определенного равновесия интересов социального целого и каждого члена этого целого, то есть решить проблему относительного равновесия в самом индивиде тех качеств, которые объединяют его с другими людьми, а так же отличают его от них, то есть того, что делает индивида представителем данного общества. При этом создаются предпосылки для направленности поведения молодежи в общественной и профессиональных сферах деятельности на созидание и развитие, восприятие основополагающих ценностей, исключающих созерцательную, беспредметную деятельность и соответствующее им поведение.

Литература

1. Гишинский Я.Г. Девиантология: социология преступности, наркотизма, проституции, самоубийств и других «отклонений». Изд. 2-е. СПб.: Изд-во «Юридический центр Пресс», 2007. 525 с.

2. Горшков М.К., Шереги Ф.Э. Молодежь России: социологический портрет. М.: ЦСПиМ, 2010. С. 98–112.

3. Ельмеев В.Я. Теория и практика социального развития: избр. науч. тр. СПб.: Изд-во СПбГУ, 2004. С. 305.

4. Заславская Т.И., Ядов В.А. Социальные трансформации в России в эпоху глобальных изменений // Социологический журнал. 2008. № 4. С. 13.

5. Лисовский В.Т. Социология молодежи. СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 1996. 457с.

6. Маркузе Г. Одномерный человек: Исследование идеологии развитого индустриального общества / пер. с англ.; послесл., примеч. А.А. Юдина; сост., предисл. В.Ю. Кузнецова. М: ООО «Издательство АСТ», 2002. 526 с.

7. Оранский С.А. Основные вопросы марксистской социологии. Л.: «Прибой», 1929. 245 с.

8. Потемкин В.К. Проблемы и стратегия эффективной занятости персонала предприятий. СПб.: Изд-во «Инфо-да», 2012. 138 с.
9. Потемкин В.К. Профессиональная мобильность персонала промышленных предприятий. СПб.: Изд-во «Инфо-да», 2009. 125 с.
10. Потемкин В.К., Михайлов С.Г. Молодежь. Общественная среда. Православие. СПб.: Изд-во «Инфо-да», 2010. С. 22.
11. Потемкин В.К., Михайлов С.Г., Половинкин В.А. Молодежь. Общественная среда. Православие. СПб.: Ом-Пресс, 2016. 107 с.
12. Потемкин В.К. Доверие в системе социально-трудовых отношений // Научный журнал «Социология и право». 2017. № 2 (36). С. 29–37.
13. Потемкин В.К., Андреева Т.А. Компетентностный подход к формированию ценностных ориентаций работников крупных промышленных предприятий // Научный журнал «Социология и право». 2017. № 3 (37). С. 17–22.
14. Фрейджер Р., Фейдимен Дж. Теории личности и личностный рост. М.: ОЛМА ПРЕСС, 2004. 657 с.
15. Чередниченко Г.А., Шубкин В.Н. Молодежь вступает в жизнь (социологические исследования проблем выбора профессии и трудоустройства). М.: Мысль, 1985. 240 с.
16. Чупров В.И. Некоторые методологические вопросы разработки концепции социального развития молодежи // Показатели социального развития молодежи. М., 1986.
17. Шкаратан О.И. Социальноэкономическое неравенство и его воспроизводство в современной России. М.: ЗАО «ОЛМА Медиа Групп», 2009. 560 с.
18. Ювенология и ювенальная политика в XXI веке. Опыт комплексного междисциплинарного исследования / под ред. Е.Г. Слуцкого. СПб.: Знание: ИВЭСЭП, 2004. С. 370.
19. Юнг К.Г. Структура психики и процесс индивидуации. М.: Наука, 1996. 269 с.

6.3. Социально-профессиональные ориентации студенческой молодежи

Социально-профессиональные ориентации как социологический феномен развития системы общественных отношений во многом определяются и зависят от состояния как индивидуальных, так и групповых настроений, суждений, восприятия общественной среды, в которой формируется социальный облик человека, характеризующийся уровнем знаний, умений, навыков и приобретенным опытом в осуществлении социальной и профессиональной деятельности.

Социально-профессиональные ориентации студенческой молодежи носят, как правило, неустойчивый характер, что обусловлено состоянием рынка образовательных услуг, рынка труда, востребованностью профессии в длительной перспективе, условиями свободной конкуренции. В профессиональной деятельности и учебе специфики интересов молодежи в государственной молодежной политике. Принимая во внимание тот факт, что от социально-профессиональной ориентации молодежи и, в частности, студенческой молодежи зависит развитие научно-технического и производственно-экономического потенциала страны, возникает объективная необходимость своеобразного общественного барометра, характеризующего настроения в студенческой среде, отношения к преобладающим в государстве общественным ценностям, формам поведения, социального самочувствия, удовлетворенностью уровнем знаний и умений, которые в конечном счете определяют социально-профессиональные конструкты личности. В исследовании, проведенном в 2001–2017 гг., нами была прослежена динамика социально-профессиональных ориентаций студенческой молодежи и вскрыты причины утраты трудовой мотивации, социальной апатии и активизации настроений, характеризующихся как эмоциональный фон, как эмоциональная реакция на характер и содержание, а также условия осуществления профессиональной деятельности. Так, нами установлено, что респонденты (№ 1540, 1270, 1450) соответственно в 2001, 2008 и 2017 гг. с оптимизмом смотрят на получение высшего профессионального образования: 27, 42, 67%. Время от времени испытывают разочарование от выбранного социально-профессионального ориентира: 64, 35,5, 22%. Определенная часть студенческой молодежи проявляет озабоченность своим будущим положением в профессиональной среде: 9, 7, 4%. Заметим, что по самооценкам данной группы студенческой молодежи они относятся либо к лицам, которые сводят «концы с концами» из-за материального неблагополучия, либо являются представителями неполных семей.

В процессе исследования установлено, что своеобразным барометром эффективности и качества социально-профессиональной ориентации студенческой молодежи является их отношение к таким проявлениям, как доверие, порядочность, взаимопонимание, доброта, компетентность. Причем, по оценкам респондентов, этими качествами должны обладать от 72 до 97% выпускников вузов, в то же время респонденты достаточно самокритично отметили, что данными качествами они обладают не в полной мере: от 42 до 81%. В студенческой среде отмечено резкое восприятие таких проявлений в общественной жизни, как коррупция, — 92%; взяточничество — 87%; подлог — 90%; ложь — 78%. Однако незначительная часть, от 15% в 2007 г. до 5,5% в 2017-м, смогла бы в своей профессиональной деятельности нарушить закон, если бы «платили». Заметим, что в группе студенческой моло-

дежи, которые «сводят концы с концами», такие ориентации не наблюдаются. Отмечено, что состояние общественной среды, доступность информации о различных правонарушениях в студенческой среде является основанием для непонимания запоздалых реакций на фиксируемые правонарушения (48%) и проявление протестных акций. В ряде самооценок студентов фиксируется агрессия по отношению к людям, склонным или являющимся участниками различного рода правонарушений.

Агрессивное поведение становится следствием возникающих противоречий как общественной, так и профессиональной деятельности. Состояние агрессии студенческой молодежи в 2001 г.: постоянно — 22%; время от времени — 51,4%; никогда и ни при каких условиях — 24%. В 2017 г. эти индикаторы составляют соответственно 9; 32; 12,5%, но при этом практически до 40% респондентов не определились с собственной оценкой.

Агрессивность, как и неопределенность жизненной позиции людей, как правило, оказывает существенное влияние на их социальное самочувствие. Позитивное отношение у студентов к отношениям с окружающими людьми — 82,5% в 2001 г. и 61% — в 2017-м; внутрисемейным отношениям соответственно по годам — 76,4 и 58%; своего положения в обществе — 67,6 и 32%; положения в студенческой среде — 92 и 90%.

Состояние социального самочувствия в студенческой среде проявляется в отношении к своему будущему положению в профессиональной деятельности:

- получат хорошее профессиональное образование — 58%;
- найдут перспективное место работы по своей специальности — 62%;
- создадут условия для карьерного роста — 37%;
- выйдут на новый уровень материального благополучия — 28%;
- создадут или войдут в команду единомышленников на предприятии, в организации — 26%;
- создадут свое дело — 22%;
- повысят свою квалификацию посредством получения второго высшего образования — 8,5%;
- приобретут уважение и признание успехов в профессиональной среде — 8,5%.

В начале исследования молодежь с беспокойством и страхом смотрела в свое будущее. Спокойно и без какого-либо оптимизма — 17,7%, с уверенностью и оптимизмом — 19,3%. В 2017 г. эти индикаторы резко видоизменились (соответственно 15,5, 72, 12,5%). В ряде персонифицированных интервью респонденты отметили причины изменения состояния своего самочувствия: с одной стороны, целенаправленная политика государства на улучшение материального благополучия, создание новых мест, проявление новых перспективных профессий, возможность самоактуализации в профессиональной деятельности, а с другой — нестабильность

экономического развития, кризисные ситуации, санкции, разрыв между богатыми и бедными, рост коррупции и недоверие к деятельности государственных и общественных институтов. В 2017 г. в процессе проведенного исследования удалось установить позицию выпускников вузов в профессиональной деятельности:

- следует всегда работать на совесть и с полной отдачей сил — 47,5%;
- необходимо соизмерять свою работу с получаемой зарплатой — 20,5%;
- нужно работать в соответствии с отношением руководства к своей должности — 9%;
- допустимо работать по настроению или как получается — 4%;
- не предполагают после окончания вуза работать — 12%;
- в ближайшем будущем продолжат свое образование — 7%.

В социально-профессиональной ориентации выпускников вузов прослеживается и политическая компонента, обусловленная включенностью молодежи в проявление гражданской активности, приверженности тем или иным политическим взглядам и пристрастиям, что в принципе считается нормой общественного бытия. В политической компоненте социально-профессиональных ориентаций студенческой молодежи во многом проявляются ее индивидуально-типологические особенности, раскрывающие спектр оценок, характеризующих включенность в систему общественных отношений, в том числе по годам: 2001, 2017:

- состояние физического здоровья — 27, 19,0%;
- психоэмоциональное здоровье — 58, 42%;
- духовно-нравственное здоровье — 53, 55%;
- уровень гражданской зрелости — 80,5%, 92%;
- уровень профессиональной подготовки — 64, 48%;
- готовность к преодолению негативных жизненных и профессиональных неудач — 30,5, 21%;
- готовность защищать свои права в профессиональной деятельности — 9, 7%;
- готовность стать безработным — 11, 9%.

Следует заметить, что в 2003 г. оказалось, что 67,8% респондентов связывали свою профессиональную деятельность, даже если результат был не быстрым, а 32,2% проявляли готовность к получению сомнительных успехов, но достаточно быстрых [1]. Как следствие, в исследовании, проведенном в 2017 г., было обращено внимание на такие самооценки выпускников вузов, как терпимость, самооценка, самоконтроль, саморазвитие, социальный оптимизм, социальная активность, социальная напряженность, которые получили оценки в пределах 42–52%.

Активная жизненная позиция в социально-профессиональном ориентировании молодежи связана с формированием чувства нового, инновационных технологий и т. п. Однако, как и в 2001 г., респонденты слабо представляют содержание политических инноваций — 20%; инноваций в производственно-экономической сфере — 17%; стараются избегать всякого рода инноваций — 2,5%; слабо представляют о возможности инновационной деятельности в конкретной сфере приложения труда — 60%. Обращает на себя внимание тот факт, что студенты вузов обретают свои знания и умения не из учебного процесса соответствующего учебного заведения, а из общественных и профессиональных коммуникаций с друзьями и знакомыми, имеющими хотя и незначительный, но первичный профессиональный опыт — 47%; из материалов, представленных в Интернете, — 32%; из различного рода бизнес-тренингов — 15%.

Социально-профессиональные ориентации студенческой молодежи формируют в их сознании ценности, которыми они руководствуются в длительный период времени [2]. В настоящее время в студенческой среде сформировались ценности, соотносимые с развитием рыночных отношений, формированием финансово-предметной политики государства и, как следствие, более 60% эти ценности разделяют и приспособились к ним. Более 27% к этим ценностям относятся с осторожностью и, пожалуй, критически понимают «скромность» своего участия в их профессиональном сопровождении, почти 12,5% респондентов данные ценности не разделяют. Ценностные ориентации, по утверждению В. И. Супруна, существуют только в сознании и интернационализируются индивидом [3]. Развивая эту мысль, З. Маецкий определял ценности как первичную интуицию, которая служит средством удовлетворения интересов и потребностей субъекта практической деятельности [4, с. 11]. О. М. Панфилов связывает с ценностным отношением к миру становления личности, понимая под ценностью особый социокультурный феномен, существующий в трех основных формах: в виде субъективных ценностей (которые воплощают «осознание человеком смысла и предназначения своего бытия»), объективные ценности (регуляторы поведения) и общественные системы ценностей [5]. Целевой компонент ценности обосновал В. Р. Полозов [6, с. 47]. Обращение внимания к осмыслению феномена ценностей социальнопрофессиональной ориентации студенческой молодежи во многом определяется тем, что именно они являются первопричиной социально-профессионального расслоения молодежи уже во время обучения в вузе. Как следствие, уже сформировались три группы студенческой молодежи: благополучные, неблагополучные, скрытые. Среди группы благополучных студентов можно отметить более 12% по признакам их оценок: все уже есть, ни в чем не нуждаются. Группа

неблагополучных студентов в своей основе уже утратила целевую ориентацию на достижение в профессиональной деятельности по группам по причинам: уже нельзя ничего изменить в жизни; нет богатого дяди; на работу берут только родственников и знакомых и т. п.

В этой связи А. Зиновьев в своих рассуждениях «иметь и быть» отмечал, что Запад заразил русских людей жадой иметь, и у них не оказалось иммунитета против этой западной заразы [7]. Скрытность вовсе не означает неумение быть или иметь. Скорее, эта категория людей относится к тем, кто преследует поступательное профессиональное совершенствование, служение коллективу и обществу. В истории России, как это отмечалось ранее, сложился слой образованных и творческих личностей, которые хотя и жили в условиях материального неблагополучия и не обладали каким-либо карьерным ростом, но были лидерами развития своего спектра общественных отношений, этим людям присуще свойство проявления честности, профессионализма, усердия в труде и демонстрация профессионального поведения «без оглядки» на возможную похвалу либо материальное поощрение. В ответах респондентов на вопрос о цели своей профессиональной деятельности лишь в двух случаях из ста прозвучало — служение Родине.

В процессе нашего исследования мы обратили внимание на оригинальную методiku типологии молодежи по преобладающим в поведении признакам [8] и попытались применить ее к студенческой молодежи, в основном представляющей четвертый курс бакалавриата и магистратуры. В результате экспертных оценок (№ 27) определены четыре основные группы признаков поведения:

1. Идейность, которая включает любовь к Отечеству, чувство гордости за успех государства, авторитет в мировом обществе, постоянное стремление к повышению уровня и профессионализации — 10,5%.

2. Социальный оптимизм, основанный на доверии между людьми, жизнеутверждающей поведенческой позиции, стремлении быть полезным не только в труде, но и в общественной жизни — 12%.

3. Прагматизм, состоящий в поиске ускоренного материального благополучия, определении спектра усилий или действий, приводящих к успеху в профессиональной и общественной деятельности без внимания к жизненным и профессиональным позициям других людей — 74%.

4. Асоциальность как развитое чувство социальной несправедливости, неуверенности в своем будущем как возможность участия в деятельности, противоречащей законодательным и общественным нормам поведения, — 3,5%.

Констатация подобного рода поведенческих ориентаций и установок во многом заложена в формировании доминирующего в молодежном сознании представления о системе государственного устройства и способов

жизнедеятельности и жизнеобеспечения. Так, А. А. Гусейнов обосновал семь групп подобного рода представлений, среди которых:

1) Россия — рыночное государство, и в ней действуют демократические институты — 28,4%;

2) Россия — это государство с системой государственного капитализма и сильным регулированием общественных отношений с центральными органами власти — 16,7%;

3) Россия — это государство со слабой системой администрирования, способствующей развитию спекулятивного рынка, появлению коррумпированных форм накопления первичного капитала — 15,7%;

4) Россия — это по своей сути полусоциалистическое, полурыночное государство, в котором делается ставка на развитие индивидуальности, конкурентоспособности каждого человека, — 11,3%;

5) Россия — это авторитарное государство, ущемляющее права своих граждан в интересах незначительной элитной группы, — 6,6%;

6) Россия — это государство, в котором имеют признаки анархии в процессе своей гражданской и профессиональной самореализации, — 6,2%;

7) современная модель российской государственности в сознании молодежи не определена, а ее поведение в общественной и профессиональной деятельности характеризуется пассивностью и апатией — 15,1% [9].

Несмотря на подобные оценки условий социально-профессиональной ориентации молодежи, она — молодежь — обладает единой позицией в определении наиболее значимых качеств людей (табл. 1).

Таблица 1

Наиболее значимые качества людей, фиксируемые в сознании молодежи

№ пп	Наиболее значимые качества людей	Года оценивания %	
		2001	2017
1	Ум	69,0	70,2
2	Целеустремленность	48,9	61,7
3	Уверенность в себе	48,7	51,3
4	Доброта	46,7	44,5
5	Чувство юмора	43,7	39,5
6	Отзывчивость	42,1	42,5
7	Воспитанность	33,1	24,7
8	Обязательность	31,7	40,4
9	Общительность	30,1	38,5
10	Независимость	24,1	44,5
11	Сила воли	23,8	24,0

№ пп	Наиболее значимые качества людей	Года оценивания %	
		2001	2017
12	Инициативность	17,5	16,8
13	Красота	14,7	12,0
14	Оригинальность	11,4	8,0

Можно полагать, что невозможность найти в социальной и профессиональной среде людей с такими качественными характеристиками и сложившееся условие профессионального закрепления в определенной сфере приложения труда приводит к тому, что в сознании выпускников вузов имеет место стремление: уехать на работу за рубеж и там остаться навсегда — 15,7%; уехать за рубеж для продолжения образования либо стажировки — 17,8%; уехать за рубеж только заработать денег и вернуться обратно — 31,6%; остаться в России и только в России осуществлять свою профессиональную общественную деятельность — 24,5%. Достаточно велик процент неопределившейся молодежи в своих профессиональных и общественных ориентациях — 10,2%. Различные ориентации студенческой молодежи не являются противоречием в устремлении: получить современные знания и профессиональную квалификацию — 59,5%; наладить связи и знакомства в предполагаемой сфере приложения труда — 44,8%; проявлять готовность трудиться с полной отдачей сил — 29%; развивать инициативность и предприимчивость — 27,4%; обладать новой специальностью, конкурентной в профессиональной среде, — 26,5%; развивать этику поведения, деловую профессиональную этику — 22,8%; развивать качества, характеризующие дисциплинированностью, исполнительностью, ответственностью, — 20,5%. При этом выпускники вузов ориентируются на хорошо оплачиваемую работу — 89,5%; работу творческую и интересную — 75,9%; работу с хорошими условиями труда и социальными гарантиями — 40,5%; престижную работу с возможным карьерным ростом — 32,1%; работу, полезную обществу, — 12,5% и т. п. Более 45% выпускников вузов проявляют готовность создать свое будущее при наличии материальных возможностей со стороны государства; 6% уже имеют свой бизнес; 26% не собираются заниматься бизнесом и готовы работать только на государственных предприятиях; 23% в своих социальных и профессиональных ориентациях не определились. Можно полагать, что неопределенность значительной группы выпускников вузов в своих социальных и профессиональных ориентациях имеет под собой следующие основания:

- на современном этапе социально-экономического развития страны появились возможности самоутверждения личности, где не требуется

высокий уровень образования, и оплата труда проводится не с учетом знаний, опыта, профессиональных навыков и умений, а по каким-то другим основаниям;

- социальная и профессиональная неопределенность, отсутствие инициативы и предприимчивости усиливают ощущение духовной пустоты и бессмысленности жизни, временности всего происходящего (заметим, что Е. Г. Слущкий и М. Б. Скворцова отмечали, что материальное и социальное неблагополучие молодежи приводило к мысли о самоубийстве у 45%) [10];
- отсутствие гарантированного трудоустройства после окончания вуза создает предпосылки для работы в сфере теневой экономики;
- экономическая политика с ориентацией на финансово-политические элиты углубляет социальное неравенство и приводит к утрате базовых ценностей, присущих российскому обществу.

Как следствие, имеет место в системе общественных отношений неоспоримый факт: лучше не достичь материального благополучия и не сделать карьеру, чем перешагнуть ради этого через свою совесть и мораль [11]. Однако в поведении значительной группы молодежи прослеживается готовность всеми силами бороться за свое место в жизни, в карьерном росте и переступить ради своего благополучия через морально-этические нормы. Обращает на себя внимание и правовой нигилизм в социальных и профессиональных ориентациях молодежи. Так, только каждый десятый респондент готов подняться и соблюдать требования закона. Основная масса готова это делать только при одном условии, что закон един для всех [12].

В социальном профессиональном ориентировании выпускников вузов намечается весьма значимая тенденция, а именно: разрушение позитивного образа человека созидающего. В противоречие ему все чаще выдвигают человека употребляющего. Следствием этого становятся дегуманизация и деморализация социокультурных ценностей, присущих российскому общественному сознанию.

Исследование, проведенное в самом начале XXI в. [13, с. 143–144.] и последующее исследование, проведенное в 2017 г. [14], выявило, что свыше 65% молодых людей проводят свое свободное время в компании с друзьями, в ночных клубах, тусовках; 10% посещают различного рода кружки, студии; 6,5% используют время для самообразования и менее 5% занимаются спортом. Социокультурные ценности, как правило, являются основанием для восприятия друг друга в социальной и профессиональной среде, развития социально-профессионального конструктора личности, ее устремления и форм проявления активности в труде. Можно утверждать, что ценности, фиксируемые в сознании студенческой молодежи, являются глубинными регуляторами ее социально-профессиональных действий на длительную перспективу.

В рамках обсуждения принципов модернизации процессов качественно-новой подготовки выпускников вузов для последующей работы на предприятиях и в организациях народно-хозяйственного комплекса страны [15, с. 111–115] мы обратили внимание на необходимость предметно-деятельной направленности обучения студентов с учетом современных требований к их профессиональной квалификации. При этом усиливается у выпускников вузов социальное самопознание, т. е. знание о себе, включая социально-профессиональные ориентации, мотивы, приверженности к определенным моральным и духовным ценностям, знания о структуре и характере общественных отношений, государственном устройстве и роли в преобразовании общества, отдельных социальных институтов знаний о социально-профессиональных коммуникациях, способствующих целевому развитию творческой и инновационной активности каждой личности.

Аргументом в пользу предметно-деятельной направленности обучения студентов вузов может стать самооценка студентами своих умений и навыков, которая проводилась по 11 направлениям, сформулированным экспертами предприятий и организаций (№ 22) по десятибалльной шкале:

- умение выявить проблемы экономического характера при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения и оценивать ожидаемые результаты — 6,4;
- умение систематизировать и обобщать информацию, готовить справки по вопросам профессиональной деятельности — 7,7;
- умение использовать основные и специальные методы экономического анализа информации в сфере профессиональной деятельности — 7,0;
- умение разрабатывать, обосновывать вариант эффективных хозяйственных решений — 6,4;
- умение критически использовать с разных сторон (производственной, мотивационной, институциональной и др.) поведение экономических агентов тенденции развития объекта в сфере профессиональной деятельности — 6,9;
- умение использовать компьютерную технику в режиме пользователя для решения экономических задач — 7,7;
- владеть навыками самостоятельного овладения новыми знаниями, используя современные образовательные технологии, — 8,1;
- владеть профессиональной аргументацией при разборе стандартных ситуаций в сфере предстоящей деятельности — 7,6;
- владеть основными методическими приемами чтения лекций, проведения семинарских занятий — 6,3;
- иметь системное представление о структурах и тенденциях российской и мировой экономики — 6,7;
- понимать многообразие экономических процессов в современном мире, их связь с другими процессами, происходящими в обществе, — 7,3.

Предметно-деятельная направленность обучения студентов усиливает и придает целевую социально-профессиональную ориентацию по применению в народнохозяйственном комплексе страны знаний, умений, навыков и, в конечном счете, постоянно возобновляемой с учетом потребностей общества профессиональных квалификаций.

Литература

1. Экстремизм в среде петербургской молодежи: анализ и вопросы профилактики. СПб.: Химиздат, 2003. 427 с.
2. Лисовский В. Т. Им жить в XXI веке. Политический очерк // Аврора. 1996. № 4. С. 11–12.
3. Супрун В. И. Ценности и социальная динамика // Наука и ценности. 1987. С. 160–162.
4. Маецкий З. Диалектика общественных и личных ценностей: автореф. д-ра филос. наук. Л.: 1988. 23 с.
5. Панфилов О. М. Ценностные отношения: природа и генезис: автореф. д-ра филос. наук. СПб., 1994. 32 с.
6. Полозов В. Р. Природа философских ценностей: дис. ... канд. филос. наук. М., 1993. 163 с.
7. Зиновьев А. Глобальный человек. М.: Центрполиграф, 2000. 312 с.
8. Горшков М. К., Шереги Ф. Э. Молодежь России: социологический портрет. М.: ЦСПиМ, 2010. 592 с.
9. Гусейнов А. А. Философия, мораль, политика. М.: Академкнига, 2002. 304 с.
10. Слуцкий Е. Г., Скворцова М. Б. Общественный барометр // Молодежь: цифры, факты, мнения. 1998. № 1. С. 87.
11. Морально-ценностные ориентации студента [Электронный ресурс]. URL: <http://members.xoom.com/sscientist/enosri.html> (дата обращения: 25.02.2018).
12. Потёмкин В. К., Копейкин Г. К., Оленев Р. Г. Социальная криминология: диагностика и правоприменительные инициативы. СПб.: РАЕН, 2005. 195 с.
13. Волков Ю. Г., Добреньков В. И. [и др.]. Социология молодежи: учеб. пособие / под ред. Ю. Г. Волкова. Р. н/Д: Феникс, 2001. 576 с.
14. Потёмкин В. К., Михайлов С. Г., Половинкин В. А. Молодежь. Общественная среда. Православие. СПб.: ОМ-пресс, 2016. 107 с.
15. Потёмкин В. К. Социальные оценки и механизм модернизации учебного процесса в вузах // Методическое обеспечение учебного процесса экономического университета: проблемы и перспективы: сб. тр. по материалам I метод. конф. СПб. экон. ун-та. СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2017. 153 с.

6.4. Модернизация системы образования и новое качество профессиональных компетенций

Модернизация образовательной системы предполагает не только программное заявление и определение глобального направления развития, но и осуществление целого комплекса мер политического, экономического, организационно-правового, социального и социально-психологического характера. Ряд исследователей процессу модернизации образовательной системы придавали радикальный характер: образование будет либо фактором застоя, либо стимулом для экономического роста, повышения конкурентоспособности, повышения уровня и качества жизни населения и обеспечения национальной безопасности страны [1, с. 75; 2; 3, с. 132–146]. Модернизационный контекст системы образования большинство исследователей и представителей рабочей группы Президиума Госсовета РФ по вопросам реформы образования видели в малоэффективном содержании общего образования, отдельных направлений профессионального образования, в неэффективном управлении образованием и устаревшей системе подготовки педагогических кадров. При этом акцент делается на институциональном подходе осуществления намеченных мероприятий.

В то же время участники образовательного процесса, например студенты высших учебных заведений, в модернизационном контексте не рассматриваются.

На протяжении многолетних исследовательских практик нами установлено, что студенческая молодежь хочет добиться хорошего материального положения — 48,2%; овладеть профессией и найти работу — 43,7%; найти место в жизни и в обществе — 25,1%; создать семью — 22,4%; стать независимым и обрести экономическую свободу — 16,3%; добиться общественного признания — 8,3%.

Социальная диагностика результатов ценностных ориентаций студенческой молодежи показала, что они не всегда достижимы. Так, в среде молодежи даже в зрелом возрасте 26–29 лет, когда приобретены необходимые профессиональные знания, умения и опыт, только 4,0% добились успеха в жизни, их работа хорошо вознаграждается — 14,0%, она дает достаточные материальные средства для жизни — 7,0%. В более раннем возрасте показатели успеха в жизни и материального благополучия либо незначительны, либо вообще не определены. Отметим, что возраст 19–29 лет является репродуктивным, когда у более чем 60,0% молодежи уже имеется семья и дети.

Подчеркнем, что студенческая молодежь хотя и относится весьма практично к так называемым образовательным услугам, однако препятствие в достижении ценностных ориентаций видят совсем в другом, а

именно: в постоянном росте цен — 64,7%; в низком уровне заработной платы — 53,9%; в коррупции — 35,1%; в бюрократизации общественных отношений — 30,0%; в ухудшении межнациональных отношений. О. А. Косалимова в этой связи отмечала, что подобные препятствия в достижении ценностных ориентиров студентов вызывают: чувство тревоги и страх — 56,6%; чувство беспомощности — 19,1%; склонность к употреблению наркотиков и алкоголя — 19,6%; склонность к девиантному поведению — 14,7% при одновременном повышении чувства ответственности перед семьей — 42,0% и перед обществом — 21,0% [4, с. 14].

Подобная социальная ситуация во многом поддерживается условиями реализации своих приобретенных знаний и опыта в вузе на конкретных предприятиях и в организациях. Так, выпускники вузов уже на начальных стадиях своей профессиональной деятельности сталкиваются с:

- принижением на предприятии общечеловеческих и профессиональных качеств молодежи — 85,0%;
- проявлением недоверия со стороны руководителей и «старожил» к молодежи при выполнении ответственных и хорошо оплачиваемых работ — 78,0%;
- принуждением со стороны руководителей к выполнению работ более низкой квалификации, рутинных операций и функций — 67,0%;
- втягиванием молодежи во внутригрупповые конфликты, «подставы», интриги — 58,0%;
- организацией труда молодежи по остаточному признаку — 42,0%;
- отстранением молодежи от вопросов стратегического планирования, инновационного развития, работ, характеризующихся как «ноу-хау», имеющих статус коммерческой тайны — 40,0%;
- выполнением за счет молодежи общественных работ по благоустройству, уборке и т. п. — 34,0%;
- не предоставлением молодежи условий для повышения квалификации, стажировок, участия в научно-практических конференциях и семинарах — 40,0%.

При анализе процессов мотивирования роста профессиональных компетенций работников предприятий и организаций были установлены достаточно устойчивые позиции респондентов: «современная жизнь трудна и жестока», если прижмет, то можно временно принять участие в работе криминальных группировок — 24,1%. И более того, 31,1% респондентов полагают, что сегодня это нормальный способ зарабатывать деньги [5, с. 22].

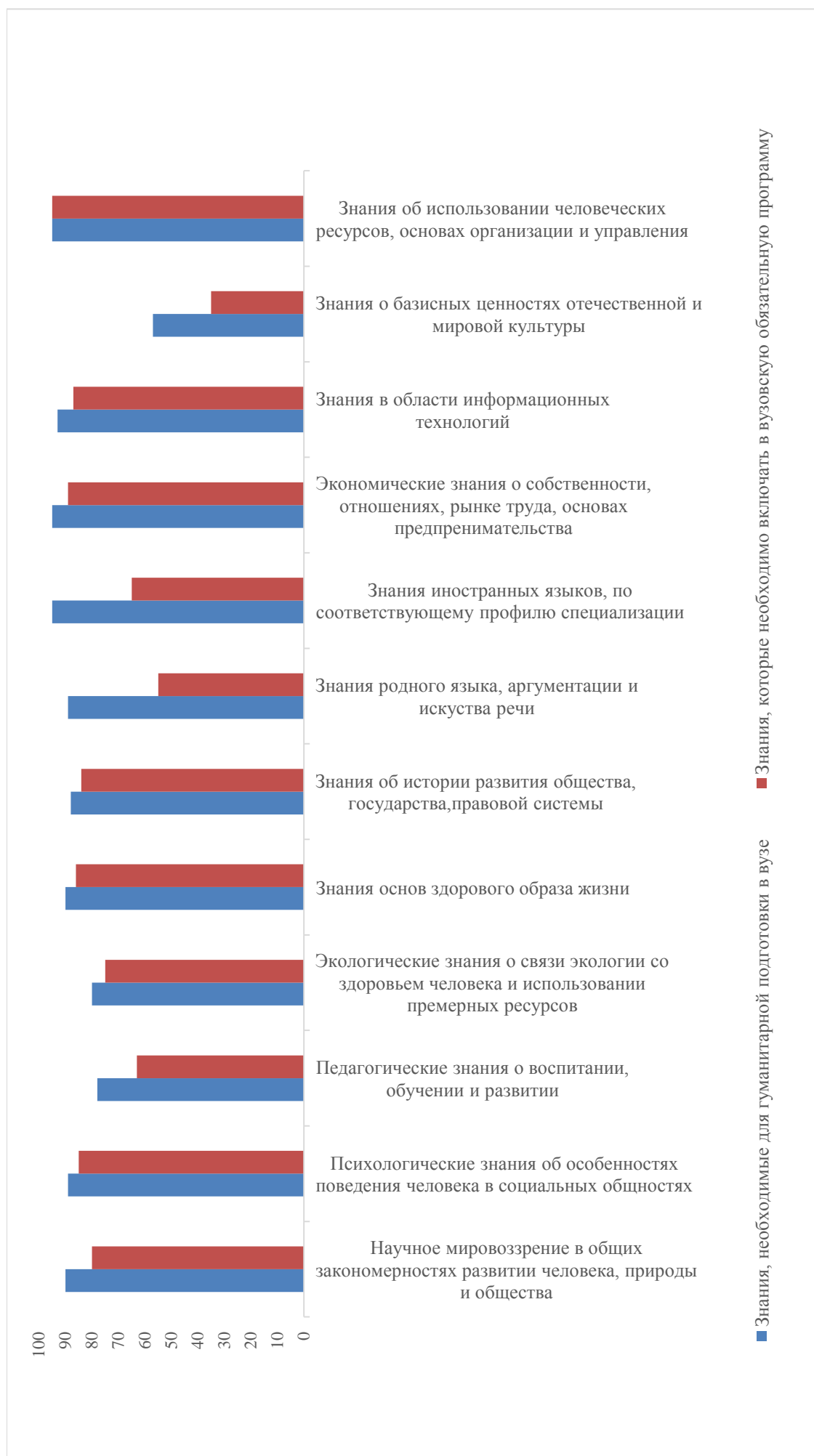
Т. Э. Тер-Месробьян в своем исследовании процессов позиционирования молодежи на рынке труда подчеркивала, что выпускники вузов,

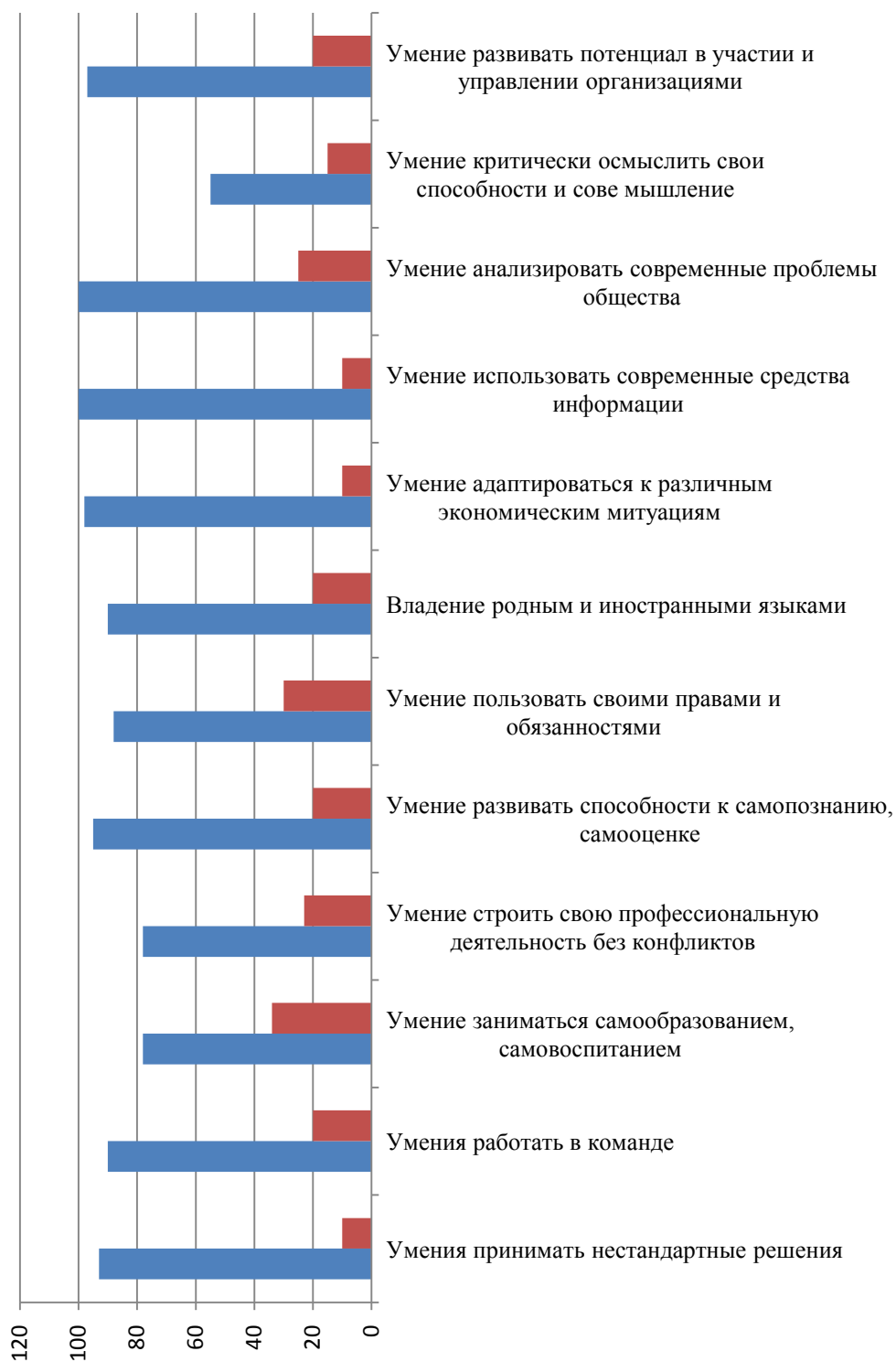
оставшись вне стен учебного заведения и часто без помощи родителей, не могут включиться в новые хозяйственные отношения [6, с. 72].

Каков выход из создавшегося положения в системе образования? На этот вопрос уже был дан ответ в начале прошлого века Б. Чичериным, который утверждал, что существующая практика образования суживается, она вращается исключительно в области отдельных частных случаев, приводящих к понижению умственных способностей людей и нравственного уровня человеческих общностей. Результатом положительного знания, дающего лишь частные решения по частным вопросам, привело к отсутствию общих идей и что современное русское общество превратилось в умственную пустыню, а также серьезное отношение к мысли, искреннее уважение к науке почти исчезли, всякий живой источник вдохновения иссяк [7, с. IX].

По всей вероятности выводы, связанные с политическими трансформациями, условиями экономического и социального развития страны, формирование нового технологического уклада предопределили ведущую роль образования в системе всех без исключения общественных отношений. Как свидетельствует практика развития сферы образования развитых стран, оно стало стратегической точкой их роста, формирования новых отраслей и инновационных предприятий и организаций. При этом в сфере образования можно констатировать все углубляющийся процесс несоответствия образовательных практик и компетенций студентов общественным потребностям и запросам, что выражается в аморфности трудового потенциала работников, отсутствии его целевой ориентации и адаптации к изменяющимся условиям профессиональной деятельности [8]. Не вызывает сомнений, что целью модернизации системы образования становится создание гибкой, целенаправленной и эффективной системы функционирования всего образовательного комплекса, воспроизводящего новые организационные и профессиональные компетенции работников, занятых в различных отраслях и предприятиях народнохозяйственного комплекса страны. Подобный модернизационный посыл позволил нам обосновать и провести исследование компетенции выпускников вузов гуманитарного профиля. Суть данного исследования состояла в определении отношения выпускников вузов к знаниям, воспроизводство которых обеспечивается по различным специальностям гуманитарного профиля. Так, последовательно проведено анкетирование студентов по спектру знаний, необходимых для гуманитарной подготовки и степени их включенности в обязательную программу обучения (№ 402) (см. рис. 1).

Одновременно выпускникам вузов предложено произвести оценку значимости видов умения, необходимых в их профессиональной деятельности (рис. 2).





■ Умения, необходимые в профессиональной деятельности при подготовке студентов в вузе
 ■ Умения, которыми необходимо овладеть в дополнительных программах обучения

Представленные оценки выпускников вузов гуманитарного профиля в нашем исследовании были сопоставлены с преобладающими ценностями, получившими соответствующее ранжирование: свобода, прогресс, порядок, стабильность, справедливость, равенство (динамика распределений оценок от 72 до 64%). Принимая во внимание то обстоятельство, что объектом модернизации управления образованием являются выпускники вузов, важным, как нам представляется, является исследование их позиции и оценки внутривузовской системы организации учебного и организационного процессов, непосредственно влияющих на содержание профессиональных компетенций студентов. Среди выпускников вузов доминировали те, которые не имели опыта работы по специальности, 15,4% — имели опыт не менее 6 месяцев и 3,8% — от 1 года до 2 лет. 11,8% респондентов планировали работать на государственных предприятиях и в организациях; 4,3% — в органах государственной гражданской службы; более 12,0% — после окончания вуза работать не собирались; 29,0% — искали возможность выезда на работу за рубеж и из них 3,5% определились с выездом в страны Запада на постоянное место жительства.

Около 90% выпускников вузов полагают, что обладают общекультурными компетенциями, что позволяет им работать в команде, развивать способности к самоорганизации и самообразованию. 50,0% респондентов считают, что обучение в вузе не создало предпосылок для взаимодействия со службами управления персоналом, рекрутинговыми компаниями, налоговой инспекцией, пенсионным фондом и т. п.

Учитывая то обстоятельство, что профессиональные компетенции выпускников вузов во многом зависят от их ценностных ориентаций как в период выбора вуза, так и работы в конкретной сфере приложения труда, респондентам были заданы вопросы, раскрывающие возможности их дальнейшей ориентации в профессии, в профессиональной и социальной среде. Было установлено, что абсолютное большинство респондентов удовлетворено сформированной в стране политической системой (64%) при одновременной апатии к конкурентным политическим мероприятиям — 58,0%. Также респонденты отмечают, что в стране важно сохранить и развивать культурные традиции — 79,0%, и любой ценой навести порядок в стране — 49,0%. Заслуживает внимания позиция 42,0% респондентов, которые полагают, что многие проблемы в нашем обществе существуют по вине людей, у которых слишком много денег. Для 18,0% респондентов не совсем ясна экономическая составляющая развития страны, не позволяющая развивать такие человеческие и профессиональные качества личности, как инновационность, экономическое мышление, толерантность и т. п.

Заметим, что в среде выпускников вузов имеет место суждение, по которому за хорошие деньги можно заниматься не совсем законной работой — 3,5%. Не сторонники соблюдения законов, норм и правил — 5,0% респондентов. И имеются также позиции, которые, свидетельствуют о том, что ради заработка можно заниматься тем, что приносит вред стране, — 0,4%. Причем эта категория респондентов относится к лицам, которые «сводят концы с концами».

Заслуживает внимания мнение более 75,0% респондентов о том, что в современных школах необходимо воспитание любви к людям. В процессе исследования были также даны ответы на вопрос: «Чему учат в вузе и что стало возможным на практике, кроме приобретения знаний по выбранной профессии?» Среди ответов респондентов следующие:

- стараюсь найти компромиссное решение — 84,0%;
- пытаюсь уладить дело с учетом интересов другого лица — 92,0%;
- стараюсь успокоить другого и главным образом сохранить наши отношения — 93,0%;
- стараюсь избегать бесполезной напряженности — 92,0%;
- стараюсь отложить решение спорного вопроса с тем, чтобы со временем решить его окончательно — 71,0%;
- пытаюсь показать партнерам логику и преимущество своей позиции — 75,0%;
- стараюсь не задеть чувства другого — 78,0%;
- всегда пытаюсь найти прямой контакт для выяснения возможности решения возникающей проблемы — 80,0%;
- настаиваю, чтобы было сделано по-моему — 51,0%;
- настойчиво стараюсь добиться своего — 51,0%.

Принимая во внимание то обстоятельство, что в последние годы имеет место усиление напряженности в системе общественных отношений, в процессе исследования позиций выпускников вузов установлено, что:

- относятся к эмигрантам без напряжения и раздражения — 11,0%;
- готовы применить насилие в ответ на оскорбление или унижение — 9,5%;
- не осуждают агрессию как реакцию на агрессию других — 10,8%;
- с удовольствием смотрят на различные побоища и драки на телеэкране — 7,5%.

Представленные теоретические и эмпирические данные о роли компетенций выпускников высших учебных заведений, полученных в рамках программы фундаментальных исследований кафедры управления персоналом Санкт-петербургского государственного экономического университета, позволяют сформулировать положения, необходимые для учета в осу-

шествии программы модернизации управления образовательным комплексом страны. Среди них:

- ориентация системы профессионального образования на спрос со стороны личности, различных социальных и профессиональных групп рыночной экономики;
- устранение диспропорций между структурой подготовки кадров и структурой спроса на них на общероссийском и региональном рынках труда;
- организация профессиональной ориентации всех учащихся с целью формирования и коррекции мотивации учащихся в соответствии с реальными потребностями экономики;
- изучение тенденций развития негосударственного сектора профессионального образования, его места и роли в удовлетворении потребностей населения в профессионально-образовательных услугах с учетом тенденций развития рынка труда;
- развитие профессиональных учебных заведений новых типов;
- обеспечение участия работодателей в реализации образовательных программ;
- внедрение новых информационных технологий в системе профессионального образования;
- осуществление исследований по новым профессиям в сферах обслуживания, экологии, социальной работы, рыночной инфраструктуры, коммерции, подготовка по которым ранее осуществлялась;
- ведение профинформационной и консультационной работы среди учащейся молодежи и т. д.

Таким образом, компетентностный подход к проблеме модернизации системы образования способствует формированию у выпускников вузов инструментальных, межличностных, общественных и специальных профессиональных компетенций, обусловленных их позиционированием в соответствующей сфере приложения труда. Кроме того, компетентностная образовательная программа обучения студентов в вузе приобретает взаимосвязанный комплекс знаний и умений, ориентированный на формирование у выпускников необходимых способностей к профессиональной деятельности, а также готовности не только к участию в ней, но и развитию исходя из современных вызовов политического, экономического и социального развития.

Литература

1. Македошин А. А., Молодкова Э. Б. Совершенствование системы интеграции в сфере профессиональных образовательных услуг. СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2013.

2. Государственные приоритеты и механизмы их реализации / под ред. В. И. Кушлина. М.: Изд-во РАГС при Президенте РФ, 1995.

3. Пруель Н. А. Образование как общественное благо: воспроизводство, распределение и потребление. СПб., 2007.

4. Косалимова О. А. Саморегуляция экономического поведения молодежи в сфере труда: автореф. дис. ... канд. социол. наук. СПб., 2008.

5. Михайлов С. Г., Потемкин В. К. Мотивирование роста профессиональных компетенций работников предприятий: препр. науч. докл. СПб.: Лема, 2013.

6. Тер-Месробьян Т. Э. Позиционирование молодежи на рынке труда. СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2003.

7. Чичерин Б. Наука и религия. М.: Типолитография Т-ва И. Н. Кушнеровъ и Ко, 1901.

8. Потемкин В. К. Профессиональная деятельность. Человек. Личность. СПб.: Инфо-да, 2011.

6.5. Социальные оценки процессов модернизации учебного процесса в вузах¹¹

Совершенствование системы обучения студентов высших учебных заведений, во многом, определяется их профессиональной ориентацией, системой обучения и научения и, несомненно, должна ориентироваться на самооценки студентов в приобретении профессиональных знаний, их умений и навыков в конкретной сфере приложения труда.

В данной статье мы рассмотрим результаты исследования, проведенного в период с 2014 по 2016 гг. на базе СПбГЭУ, СПбГУ, СПбГПУ. Анкетному опросу подвергся 321 студент, обучающийся на факультетах: экономическом, менеджмента, управления персоналом. Исследование позволило установить ориентацию студентов на сферы профессиональной деятельности: промышленность 18,2%; торговля — 22,7%•, транспорт — 22,7%•, банковская сфера — 22,7%•, социальная сфера — 9,2 %/0. Степень готовности по видам профессиональной деятельности студенты оценили по 5-балльной шкале следующим образом: экономическая — 4,6; научно-техническая — 2,6; научно-исследовательская — 4,5; проектно-экономическая — 4,4. Приобретенные знания, полученные в процессе обучения, студенты оценили, в %:

¹¹ Исследование проведено на базе СПбГЭУ, СПбГУ, СПбГПУ. Анкетному опросу подверглись 321 студент, обучающиеся на факультетах: экономики, менеджмента, управления персоналом

- законодательные и нормативно-правовые акты, регламентирующие деятельность организации по управлению персоналом — 57,1;
- законодательство о труде — 71, 4;
- основы рыночной экономики, предпринимательства и ведения бизнеса — 100,0;
- конъюнктура рынка рабочей силы и образовательных услуг — 57,1;
- порядок ценообразования и налогообложения — 42,9;
- основы маркетинга — 57,1;
- современные концепции управления — 100,0;
- основы трудовой мотивации — 100,0;
- формы и методы обучения и повышения квалификации кадров — 85,7;
- порядок разработки трудовых договоров (контрактов) — 57,1;
- методы и организация менеджмента — 71,4;
- основы технологии производства — 42,9;
- структура управления — 85,7;
- основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда — 85,7;
- этика делового общения — 100,0;
- основы организации делопроизводства — 42 9;
- методы обработки информации с применением современных технических средств, коммуникаций и связи — 85,7;
- правила и нормы охраны труда — 42,9;
- теоретические основы и закономерности функционирования экономики — 14,2;
- принципы принятия и реализации экономических и управленческих решений — 85,7.

Самооценка студентами своих умений и навыков проводилась по 12-ти направлениям, сформулированным экспертами предприятий и организаций (№2), по 10-ти балльной шкале:

- умение выявлять проблемы экономического характера при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения и оценивать ожидаемые результаты — 6,4;
- умение систематизировать и обобщать информацию, готовить справки и обзоры по вопросам профессиональной деятельности — 7,7;
- умение использовать основные и специальные методы экономического анализа информации в сфере профессиональной деятельности — 7,0;
- умение разрабатывать и обосновывать варианты эффективных хозяйственных решений — 6,4;
- умение критически использовать с разных сторон (производственной, мотивационной, институциональной и др.) поведение экономических

агентов, тенденции развития объектов в сфере профессиональной деятельности — 6,9%;

- умение использовать компьютерную технику в режиме пользователя для решения экономических задач — 7,7;

- владеть навыками самостоятельного овладения новыми знаниями, используя современные образовательные технологии — 8,1;

- владеть профессиональной аргументацией при разборе стандартных ситуаций в сфере предстоящей деятельности — 7,6;

- владеть основными методическими приемами чтения лекций, проведения семинарских занятий — 6,3;

- иметь системное представление о структурах и тенденциях развития российской и мировой экономики — 6,7;

- понимать многообразие экономических процессов в современном мире, их связь с другими процессами, происходящими в обществе — 7,3.

Следует отметить, что данные самооценки студентов зафиксированы при пропуске занятий по различным учебным дисциплинам в течение всего периода обучения от 20-70%.

Предметно-деятельная направленность обучения студенческой молодежи, видимо, должна учитывать и ее особенности в структуре общественных отношений, обусловленных высоким уровнем социализации, то есть вовлечением в процесс усвоения накопленного ранее социального опыта, в ходе которого не только формируется, но и развивается конкретная личность, ее социально-профессиональный конструкт.

В этом случае усиливается социальное познание, то есть знание о самом себе: ценностных ориентаций, мотивации, приверженности к определенным духовным и моральным ценностям, знание о структуре общественных отношений, государственном устройстве и роли в преобразовании общества отдельных социальных институтов, знание о социально-профессиональных коммуникациях, способствующих развитию творческой и инновационной активности каждой личности. При этом необходимо учитывать то, что студенческая молодежь является весьма значимым социально-профессиональным резервом общественного развития. Как следствие, федеральные, региональные и отраслевые программы модернизации социального, экономического и научно-технического развития должны не только учитывать сложившуюся ситуацию с обучением студенческой молодежи, но и осуществлять программное взаимодействие с вузами, предлагая вводить не только модульное обучение по специальным учебным курсам, но и модульную подготовку специалистов для конкретного предприятия, организации.

В современной интерпретации модуль (от лат. «modulies» — мера, способ) — это относительно самостоятельный, функционально ориентированный фрагмент процесса обучения, имеющий собственное программно-

целевое и методическое обеспечение и реализуемый посредством четко отработанной педагогической технологии. Цель модульного подхода - повысить уровень и качество процесса обучения за счет локального пошагового характера его построения на основе создания специальных программ, имеющих точно заданные цели, хорошее методическое обеспечение и оптимизирующих процесс обучения по определенному набору показателей.

При всей позитивности модульного подхода к организации учебного процесса в вузах необходимо учитывать самые различные его характеристики, даваемые выпускниками вузов (N 72) и специалистами предприятий и организации 1-2-го года работы: модуль — это: современная образовательная тенденция – 49,0%; увеличение эмоциональной нагрузки – 93,0%; увеличение учебной нагрузки — 71,0%; отрицательное явление -1 1 094; снижает уровень восприятия курса — 98 094; отсутствие контактов с преподавателем ведет к снижению самодисциплины и ответственности - 70,0%.

В контексте представленных оценок модульная подготовка специалистов для предприятий и организаций не только создает предпосылки для прогнозирования их деятельности с учетом новых знаний, но обеспечивает программно-предметное ориентирование студентов в профессиональной деятельности. Ведь совершенно неслучайно руководители крупных промышленных предприятий (N 19) связывают их модернизацию со стратегическим планированием деятельности — 90-100%; техническим перевооружением и реконструкцией всех видов деятельности — 70-90%; качественно новым материально-техническим обеспечением — 50-70%; профессиональной и межпрофессиональной координации между участниками производственной деятельности 30-50%; развитием экономического мышления и способности к инновационной деятельности персонала 100%.

Видимо, модернизация на «старой» базе знаний весьма затруднительна, что и дает основание утверждать о необходимости придания нового качества модульному обучению студентов вузов, развитию у студентов инструментальных, межличностных, системных и специальных компетенций, столь необходимых для всего народнохозяйственного комплекса страны.

6.6. Качество жизни студенческой молодежи и ее профессиональная самоопределенность

Качество жизни совокупность характеристик условий жизнедеятельности молодежи, отражающих их потребительские ориентации и возможности их достижения в современных условиях функционирования

общественных отношений. При целевой ориентации на качество жизни у молодежи возникает вполне очевидная необходимость выбора своего участия в различных сферах общественных отношений: трудовой деятельности, образовании, политике, то есть всего того, что определяет «собственный интерес человека». В системе общественных отношений независимо от собственных интересов человека всегда присутствуют задачи соблюдения социальной справедливости. По Д.Нортону и Т. Веблену - это нормы поведения, нормы общения, нормы обладания материальными и духовными благами.

Собственные интересы человека трансформируются во времени и пространстве и должен быть согласованы с интересами общественными, которые реализуются в практической деятельности субъектов хозяйствования. По сути именно субъекты хозяйствования и управления создают условия гражданского благополучия или благополучия общественного, элементами которого являются: свобода выбора общественной и трудовой позиции, формирование побудительных мотивов к труду, росту профессиональных компетенций, умений, навыков, духовная и нравственная зрелость.

Общественное благополучие по Дж. Роулсу предполагает согласование интересов всех поколений рода человеческого с целью улучшения наименее благоприятных условий жизни. Весьма проблематичными являются интересы людей, относящихся к различным возрастным и социально-этническим группам. Причины здесь в основном могут показаться банальными, так как сложившаяся система общественных отношений не позволяет человеку в полной мере не только сформировать свой социально-профессиональный статус даже в ближайшем будущем.

Интересы человека и все возрастающие потребности видимо должны согласовываться через его отношение к условиям жизни и проявляться в семье, школе, вузе, в сфере труда и общественной работе. Известно, что государство в лице институтов государственного управления создает благоприятные условия для экономической деятельности: обучает людей, формирует у них вкус и мораль, раскрывает научные основания технологии производства, вселяет в людей уверенность, что у них хватит собственных сил для выживания; налаживает и делает оперативной саму экономическую систему: устанавливает право на собственность, информирует о товарах и способах их приобретения, регулирует ведение деловых операций; корректирует размещение ресурсов: обеспечивает инфраструктуру, ограничивает загрязнение окружающей среды, контролирует монополии, страхует от избыточных рисков; перераспределяет доходы, либо прямо передавая деньги, либо субсидируя программы; стабилизирует макроэкономику: социальные понижает безработицу инфляцию, способствует и долговременному экономическому росту.

По сути, каждое поколение «экономически активных людей» создает необходимые предпосылки для общественного благосостояния всей без исключения человеческой популяции.

Анализируя теоретическое наследие К. Эрроу, Ж. Дебре, Ф. Хана, Дж. Р. Хикса и представителей отечественной науки, можно утверждать, что государство, в котором граждане имеют право на труд, образование, социальную и политическую защищенность, в котором культивируется свобода выбора места учебы и работы, свобода конкуренции, равенство прав и ответственности является государством общественного благосостояния.

Джеймс Мак-Джил Бьюкенен в «Границах свободы» выделял две основные функции государства: 1) государство, защищающее основания конституционного договора, обеспечение прав граждан; 2) государство, производящее общественные блага.

Одновременно, государство определяет правила поведения каждого из участников общественных отношений, современную интерпретацию которых сформулировал В. Ванберг (смотри рисунок 1).

Конституционный договор и правила поведения людей предстают как практическое применение теории общественного выбора, ориентированной на человека, его свободу, социальную защиту, свободное экономически эффективное, саморазвивающееся общество.

Показатели качества жизни человека по определению Всемирной организации здравоохранения являются:

- физическое здоровье (текущее состояние органов и систем органов организма);
- психическое здоровье (состояние общего душевного поведения);
- сексуальное здоровье;
- нравственное здоровье (соблюдение общечеловеческих ценностей, установок и мотивов поведения);
- репродуктивное здоровье;
- профессиональное здоровье (способность выполнять профессиональные функции);
- социальное здоровье (состояние группы населения).

Дополним их показателями, характеризующими не только физиологические качества человека, но степень включенности в общественные и производственно-экономические процессы: образование, интеллектуальные способности, психологическая устойчивость, инициативность и предприимчивость, культура, мораль и нравственность и получим своеобразную «матрицу» непосредственного участия человека в улучшении качества жизни. Необходимо принять во внимание то обстоятельство, что мы - люди живем в мире стандартных ситуаций, определяющих наше поведение. По Рокичу — это:

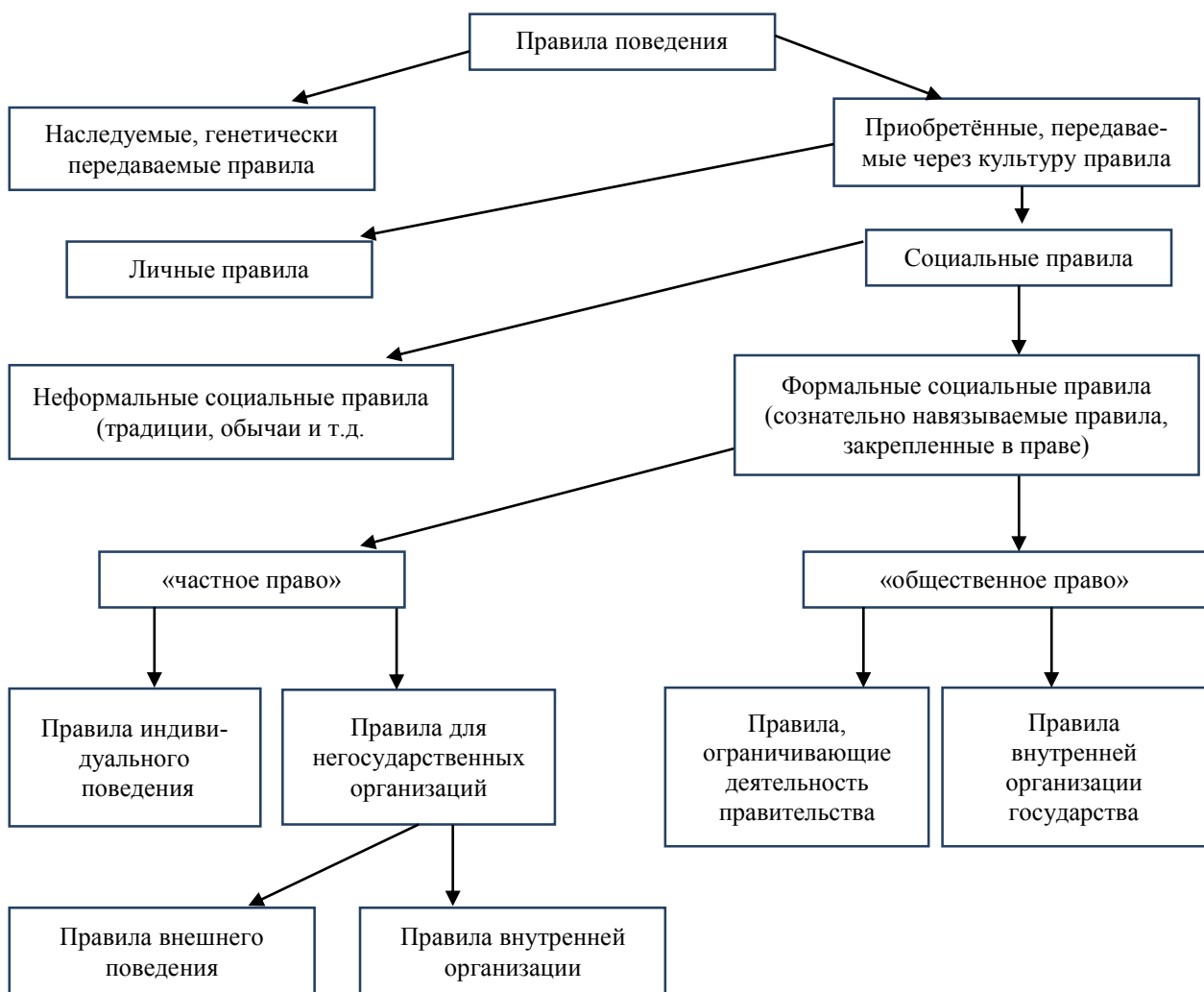


Рисунок 1. Классификация видов правил поведения участников общественных отношений

- доминантность - стремление контролировать, оказывать влияние, направлять, убеждать, препятствовать, ограничивать;
- агрессия - стремление словом или делом опозорить, осудить, поиздеваться, унижить;
- поиск дружеских связей - стремление к дружбе, любви; добрая воля, симпатии к другим; страдание при отсутствии дружеских отношений; желание сблизить людей, устранить препятствия;
- автономия - стремление освободиться от всяких ограничений: от опеки, режима, порядка и пр.;
- пассивное повиновение - подчинение силе, принятие судьбы, интрапунитивность, признание собственной неполноценности; потребность в уважении - стремление получить уважение со стороны других;
- потребность достижения - стремление преодолеть нечто, превзойти других, сделать что-то лучше, достичь высшего уровня в некоем деле, быть последовательным и целеустремленным;

- потребность быть в центре внимания - желание завоевать внимание других, удивлять своими достижениями и качествами; потребность игры - предпочтение игры всякой серьезной деятельности, желание развлечений, любовь к остроумию; иногда сочетается с беззаботностью, безответственностью;

- эгоизм - стремление ставить превыше всего собственные интересы, самодовольство, чувствительность к унижениям;

- потребность самозащиты - трудности с признанием собственных ошибок, стремление оправдаться ссылками на обстоятельства, отстаивать свои права; отказ от анализа своих ошибок;

- потребность избегания опасности - желание исключить опасность, стремление к осторожности, уклонению от борьбы;

- потребность порядка тенденция к упорядочиванию, аккуратности, точности;

- потребность преодоления поражения, неудачи - отличается от потребности достижения акцентом на самостоятельности в действиях.

В отношениях государство-человек присутствует еще один элемент - работодатель. Ф. Херцберг в своих работах определил необходимость повышенного и вполне определенного внимания работодателя к наемным работникам, состоящее в следующем:

- работа должна иметь смысл, общественную значимость; работа не должна быть примитивной;

- рабочее место не должно порождать безразличия к работе;

- требования к работнику не должны быть заниженными;

- условия работы должны позволять раскрыть способности работника;

- результаты труда не должны обезличиваться;

- работник должен иметь возможность достигать успеха;

- успех должен сопровождаться признанием и поощрением;

- каждый работник лучше трудится, если он вовремя получает необходимую производственную информацию;

- работнику целесообразно дать возможность для самоконтроля;

- большинство работающих стремятся во время работы приобрести новые знания;

- работа должна давать возможность принимать самостоятельные решения.

Важным аспектом развития общественных отношений является качество жизни студенческой молодежи, той молодежи, которая уже не дети и той молодежи, которая еще не стала участником создания общественных потребностей.

Ф. Э. Шереги в своем исследовании процессов воспитания молодежи определил виды занятий, которые являются своеобразным началом их выступления в вузовский образовательный процесс: гуляю - 39,0%, отдыхают - 7,5%, читают-21,0%, смотрят телевизор - 16,5%, ходят в кино - 27,0%, помогают по дому - 0,5%.

Одновременно установлено, что желание родителей и их детей совпадает в сформированных жизненных интересах:

- 65,8 - иметь хорошую семью,
- 58,1 - иметь хорошее образование,
- 56,4 - обрести интересную профессию,
- 50,4 - иметь хорошо оплачиваемую работу,
- 40,9 - иметь уважение в кругу друзей и знакомых,
- 34,4 - иметь высокий материальный достаток,
- 31,7 - уметь приносить пользу людям,
- 18,2 - быть высокоморальным,
- 1,5 - зарабатывать большие деньги любым способом.

При рассмотрении вопросов ориентации на труд М.К. Горшков и Ф.Э. Шереги установили запросы молодежи в своей работе:

- 79,2 - хорошо оплачиваемой,
- 48,2 - интересной,
- 39,7 - должны быть хорошие условия труда,
- 30,4 - должны быть хорошие социальные гарантии,
- 27,0 - обеспечить возможность профессионального роста,
- 18,6 - разнообразной, творческой, предполагающей инициативу,
- 18,5 - престижной,
- 14,3 - обеспечивающей возможность сделать быстро карьеру,
- 14,2 - оставлять много времени для других занятий (отдыха, семьи, учебы),
- 12,5 - полезной обществу,
- 8,6 - не утомительной.

Одновременно ими были установлены требования, помогающие получить хорошую работу:

- 50,4 - наличие высокой квалификации, знаний,
- 39,7 - связи и знакомства,
- 28,1 - готовность трудиться с полной отдачей сил,
- 22,7 - инициативность, предприимчивость,
- 22,3 - обладание специальностью, которая сейчас высоко ценится,
- 19,8 - умение ладить с начальством,
- 19,6 - дисциплинированность, исполнительность, ответственность.

Дискретность интересов вузовской и студенческой молодежи определяет трудности в выборе образовательной направленности, получении образовательного и профессионального статуса и, соответственно, работы

по вузовской специализации. Так, работают по специальности, указанной в дипломе только 48,0%; выпускников вузов, работали, но вынуждены были сменить специальность - 10,0%; никогда не работали по специальности - 21,0%.

Интересен тот факт, что студенческая молодежь за время своего обучения в вузе пропускала занятия в пределах от 22,0 до 47,0 (данные получены в результате самооценки студентов четырех вузов Санкт-Петербурга N 1184). Возникает вопрос, а не является ли трудоустройство выпускников вузов зависимым от недополучения знаний в процессе обучения?

В свою очередь профессиональная и общественная неопределенность молодежи способствуют трудностям трудоустройства по причине низкого уровня знаний, отсутствия первичного опыта работы, формированию иждивенческой психологии, неверия в свои силы и возможности профессиональной самореализации, склонности к девиантному поведению. Как следствие, может наступить апатия, приниженное экономическое сознание, утрата интереса к участию в общественных процессах, паразитическое мышление, признаком которого является позиция «мне должны».

В настоящее время совершенно очевидно, что жизненная траектория молодежи состоит в постоянном стремлении к росту профессиональных компетенций, статусности в системе общественных отношений, полезности в социально-экономическом развитии, и, конечно, участия в формировании и распределении материальных благ.

Представленные данные обуславливают необходимость по крайней мере задуматься студенческой молодежи о своей подготовке и непосредственном участии в ролевой функции общественных отношений и возможности своего самоутверждения в профессиональной деятельности.

Литература

1. Горшков М.К., Шереги Ф.Э. Молодежь социологический портрет. - М.: ЦСП и М, 2010. - 592 с.
2. Глухо В.В., Окрепилов В.В. Управление качеством жизни. - СПб.: Наука, 2008. - 484 с.
3. Потемкин В.К. Развитие личности как основание для достижения поставленных целей в профессиональной деятельности. - Социология и право, N24 (38), 2017, с. 20-27.
4. Потемкин В.К. Модернизация системы образования качество профессиональных компетенций выпускников Социология и право N24 (34), 2016, с. 22-29.
5. Потемкин В.К., Михайлов С.Г. Молодежь. Общественная среда. Православие. - СПб.: Инфо-да, 2011. - 201 с.
6. Шереги Ф.Э. Социология девиации: прикладные исследования. М.: ЦСП, 2004. - 344 с.

6.7. Дессимиация семейных отношений как фактор активизации молодежи в профессиональной деятельности

Современные исследователи [1–3] внутрисемейных отношений, как правило, акцентируют внимание на известном положении, по которому семья — это группа индивидов, связанных друг с другом брачными, кровно-родственными отношениями, общими бытовыми условиями жизнеустройства, взаимопомощью в ведении совместного хозяйства, а также моральной ответственностью за соблюдение норм общежития. Структурными признаками семьи по ее составу являются: нуклеарная, пополненная, смешанная семья и семья родителя-одиночки [3]. В последние годы с учетом многочисленных общественных трансформаций семьи начинают подразделяться по критерию «трудности» социального положения. К ним относятся семьи группы риска, проблемные семьи, неблагополучные семьи и семьи асоциальные.

Важнейшим аспектом исследования внутрисемейных отношений стало вы явление их индивидуальности, взаимодействия с социальной средой, отношения к общественному воздействию на участие в демографическом пополнении государства [4, с. 169]. Если принять во внимание тот факт, что семья является субъектом и объектом общественных отношений, то нельзя не увидеть, что она может формироваться не только по признакам личной совместимости, общей меры взаимопонимания и согласия в семейной жизни, но и по уровню материального благосостояния, социально-профессионального престижа, принадлежностью к какому-то общественному или политическому движению, к традиционной профессиональной сфере участников внутрисемейных отношений. Совершенно не случайно Л. С. Выгодский обращал внимание на различные социальные ситуации общественных отношений, которые охватывают сложный комплекс взаимодействующих между собой факторов [5]. Подобные взаимодействия в современных условиях приводят к тому, что каждая конкретная социальная группа, в данном случае семья, воспринимается не как какой-то пассивный субъект общественных отношений, а как непосредственный его участник.

К. Маркс писал, что «лишь взаимодействие человека с другими людьми превращает его в представителя рода человеческого, обнаруживает его родовую сущность, проявляет социальную природу» [6, с. 62] Включение семьи в систему отношений социального взаимодействия обуславливает необходимость более детального исследования мотивационно-целевого аспекта ее развития; социально-психологической устойчивости в системе трансформационных процессов, охватывающих экономику, поли-

тику, право, социальное развитие и управление; предметно-деятельную направленность социально-профессиональных действий, нацеленных на приобретение знаний, опыта, навыков коммуникации с общественной средой, интересов профессионального самоопределения каждого из членов семейных отношений и, прежде всего, детей. То есть весьма актуализированным является процесс диссеминации, предполагающий формирование единого состава культурного и профессионального пространства, в котором дети получают своеобразные импульсы для самоопределения общественных и профессиональных ориентаций. И действительно, ребенок на начальных стадиях внутрисемейных отношений осуществляет целенаправленное накопление информации сначала об общественной позиции родителей по отношению к нему самому, другим личностям из социального окружения, и уже затем о социальной среде, в которой наиболее полно раскрываются сначала «навязанные», а затем самовоспроизводящиеся ориентации в общественном и профессиональном развитии.

В системе внутрисемейного взаимодействия в сознании пока еще ребенка (5–14 лет) доминируют отношения по принципу «Я» и «Они», формирующие его сознание, интересы, определяющие его приобретенный социальный статус, отношение к родительским установкам и реакциям родителей на поведение. Однако в этот период развития ребенка мы не наблюдаем целостности восприятия внутрисемейных отношений, связанность отношений с окружающей социально-профессиональной средой, доминирование внутрисемейных отношений с ориентацией на труд, на выбор профессии, на сферу приложения труда и на мотивацию достижений в профессиональной деятельности. Причем в этом случае мотивация в зависимости от семейной среды может иметь потенциальную предметно-деятельную, пассивную и экстремальную ориентированность. Можно в этой связи утверждать, что к 14 годам у детей формируется только потенциальная и не всегда осознанная мотивация на труд, в основе которой сфера профессиональной деятельности родителей и их материальный достаток. В более позднем возрасте (15–18 лет) мотивация приобретает активно-действенный характер, в основе которого осознание взгляда на свое будущее в социально-профессиональной среде и выбор направления профессиональной деятельности. Одновременно у детей в этом возрасте развиваются и социальные качества, формирующие первые представления о включении в структуру общественных, социально-трудовых и производственных отношений. При наличии первичных социальных качеств молодежь, а 15–17 лет — это уже молодежь, вступает в трудовую жизнь. К сожалению, были забыты исследования НИИ труда на 25 предприятиях машиностроительного комплекса страны среди молодых рабочих, 39,0%

которых в процессе обучения в ПТУ уже разочаровались в избранной профессии и только выразили ею удовлетворенность — 35,0% [7, с. 7]. Эти данные были получены при том, что в 1980-х гг. 62,8% учащихся старших классов проходили трудовое обучение, 14,0% выпускников школ избирали профессию, соответствующую профилю трудового воспитания и обучения. Заметим, что по наблюдениям А. С. Макаренко, «труд сам по себе, не сопровождаемый напряжением, общественной и коллективной заботой, оказался маловлиятельным фактором в деле воспитания новых мотиваций поведения» [8].

Если принять во внимание, что профессиональное воспитание является социально-педагогической проблемой, то становится очевидным значение семьи и внутрисемейных отношений в этом процессе.

Со значительной степенью определенности можно утверждать, что в системе внутрисемейных отношений формируется осознанная направленность личности ребенка; развивается степень владения собственным поведением и оценивается поведение других, фиксирующихся в определенной социальной среде; определяются свойства личности, характеризующие зрелость в выборе профессии, поведение которой соответствует задачам профессионального развития.

На протяжении многолетних исследовательских практик установлено, что именно в семье закладываются основы профессионализации детей в подростковом возрасте, которые формализуются, например, у студенческой молодежи, которая хочет добиться хорошего материального положения — 48,2%; овладеть профессией и найти работу — 43,7%; найти место в жизни и обществе — 25,1%; создать семью — 22,4%; стать независимым и обрести экономическую свободу — 16,3%; добиться общественного признания — 8,3% [9].

Отсутствие воспитательной компоненты в системе внутрисемейных отношений значительно снижает ориентацию на труд, сдерживает воспроизводство социально-профессиональной структуры общества. Если принять во внимание, что изначально в профессиональном самоопределении молодежи существенное значение приобретает мнение родителей, которые желали бы, чтобы их дети имели высшее образование (72,0%), получили специальность экономиста (44,0%), юриста (24,0%), военного специалиста (17,0%), инженера-конструктора, технолога (14,0%), и менее всего ориентируют детей на приобретение рабочих специальностей, то станет очевидной диспропорция в сфере профессиональных предпочтений и практик [10].

Кроме того, нами установлено, что в молодежной среде более 70,0% намерены получить образование и специальность безотносительно к по-

лезности для их работы в конкретной сфере приложения труда. В тоже время удовлетворить профессиональные запросы молодежи можно, если работа будет хорошо оплачиваемой — 79,2%; интересной — 48,2%; сопровождаться хорошими условиями труда — 39,7%; иметь социальные гарантии — 30,4% и т. п. [11]. Также отмечается, что более 20,0% молодежи никогда не работали по специальности, а 10,0% работали, но были вынуждены ее сменить. За последние годы резко возрос интерес молодежи к досугу, причем досугу развлекательному, занимающему значительное количество свободного времени [12].

Изначально низкий уровень воспитательной работы в семье, несбалансированность внутрисемейных отношений (игры, досуг, труд, социализация, профессиональная ориентация, профессиональная деятельность, включенность в систему общественных отношений), а также спонтанный способ выбора сферы профессиональной деятельности является первопричиной того, что по разным оценкам до 20,0% молодых людей не удовлетворены своим положением и готовы покинуть Россию; около 24,0% — обладатели устойчивой позиции, что «современная жизнь трудна и жестока» и если прижмет, то можно принять участие в криминальной деятельности; 31,0% полагают, что это нормальный способ зарабатывания денег.

Дальнейшее закрепление молодежи в профессиональной сфере предполагает обращение к истокам трудового воспитания в семье. Неслучайно К. Маркс считает, что «при разумном общественном строе каждый ребенок с 9-летнего возраста должен стать производительным работником». И далее: «...чтобы есть, он должен работать и работать не только головой, но и руками» [13]. То есть ребенок, приобретая знания в процессе внутрисемейного обучения, должен приобщаться к труду, пусть несложным, но обязательным трудовым действиям, связанным с домашним хозяйством.

На ранних стадиях исследовательских практик уже отмечалось, что трудовое воспитание связано с воспитанием воли, характера, духа солидарности, т. е. основ коллективного труда, посредством которого и происходит не только экономия времени на производство готового продукта, идущего в сферу потребления, но формируется социально-профессиональный жизненный уклад населения страны.

Можно предположить, что данные положения верны для системы превалируемых рыночных отношений, хотя ориентация молодежи на рубль, даже на рубль заработанный, может сузить трудовое воспитание до культа потребительства в системе общественных отношений, включая отношений внутрисемейных.

В общественной практике имеет место скепсис в отношении того, что семья имеет ограниченные возможности не только в воспитании детей, но и сопровождении их жизнедеятельности на ранних стадиях их профессионального становления. Однако, по мнению Б. Швальбе и Х.Швальбе, в трудные минуты именно семья способствует преодолению противоречий в складывающихся общественно трудовых отношениях, формировании профессионализации и карьерного роста [14, с. 37–38]. Именно в структуре внутрисемейных отношений формируются такие качества подрастающего поколения, как вежливость и предупредительность, общительность и умение поддерживать отношения, выбор приоритетов, порядок и организованность, т. е. все то, что характеризует развитие личности, творческих способностей и первичного трудового опыта.

Многоаспектность профессиональной деятельности обуславливает необходимость понимания доверия в системе внутрисемейных отношений. Доверие, по определению Стивена Р. Кови, есть ничто иное как «связующий состав жизни... клей, на котором держатся культура, организация и взаимоотношения» [15, с.178]. Кроме того, доверие — это и основа дружеских отношений, усиливающих познавательную, эмоциональную, социокультурную и трудовую компоненты, являющиеся неотъемлемой частью профессиональной деятельности. Отсутствие доверия в человеке независимо от его возраста является первопричиной искаженного понимания сути внутрисемейных отношений, а уже затем и общественных отношений, ограничивающих включенность молодежи в познавательные и профессиональные коммуникации.

В настоящее время можно заметить явный приоритет Интернета, СМИ в сфере коммуникаций и постоянное снижение уровня взаимодействия молодежи с членами семьи, друзьями и коллегами по работе. Можно отметить, что доверие у молодежи формируется на 60,0% за счет использования информации из Интернета, более 30,0% из СМИ и только около 7,0% из внутрисемейных отношений. Как правило, обмен информацией в системе внутрисемейных отношений, по мнению родителей, касается досуга детей — 22,0%; обучения в школе, колледже, вузе — 38,0%; обсуждения стрессовых ситуаций — 12,0%; поведения как феномена непонимания друг друга в семье — 18,0%; трудового приобщения к внутрисемейным проблемам и будущих профессиональных ориентаций — 7,0% (опрошено 93 респондента, представителей родительских комитетов 11 образовательных школ Санкт-Петербурга). Совершенно другое восприятие информационного обмена в системе внутрисемейных отношений у молодежи: вопросы обучения — 60,0%; досуга — 17,0%; поведенческая накачка — 8,0%; жизненные советы со стороны родителей, носящие вос-

питательный характер — 13,0%, в том числе касающиеся выбора профессии — 2,0% (опрошено 111 учащихся школ, 42 студента колледжа, 47 студентов I–II курсов вузов гуманитарного профиля).

Различие взглядов на внутрисемейные отношения приводит к тому, что родители недовольны отношением детей к учебе — 45,6%; как дети проводят свое свободное время — 30,2%; не одобряют выбор друзей — 10,0%; не понимают интересов детей — 7,0% [16]. Не совпадают в системе внутрисемейных отношений и профессиональные ориентиры. Так, родители хотели бы, чтобы их дети имели высшее образование, специальности юриста, экономист, инженера, врача и т.п. — 88,0%, и только около 7,0% — рабочего по престижной специализации. Фактически эти желания далеки от реализации. Как следствие, индекс трудоустройства молодежи, рассчитанный М.К. Горшковым и Ф.Э. Шереги, по различным причинам находится в пределах 0,68–0,70 [17], и это привело к тому, что около 1,5 млн человек в возрасте от 16 до 30 лет в настоящее время не заняты общественно полезным трудом. Здесь же отметим, что почти 40,0% случаев трудоустройства молодежи зависят от родных и близких знакомых.

Теоретический и эмпирический анализ проблемы влияния внутрисемейных отношений на активизацию молодежи в профессиональной деятельности позволяет утверждать, что до начала устойчивых профессиональных ориентаций и приобретения первичного трудового опыта говорить о молодежи как об устойчивом субъекте профессиональной деятельности можно лишь условно. Это условность может, по нашему мнению, сокращаться, если в структуре внутрисемейных отношений будут иметь место вопросы социализации, самооценки и самореализации в общественной и трудовой сферах. Решение данной проблемы имеет непосредственное отношение к модернизации производственного потенциала страны на основе инновационных принципов развития, когда квалификационная структура занятого населения, включая молодежь, выглядит как отсталая или догоняющая до какого-то среднего уровня: 26,6% — специалисты высокой квалификации; средней квалификации — 29,0%; низкой квалификации — 44,4%. Совершенно очевидно, что модернизационный аспект развития производственных, экономических и социальных отношений, необходимость резкого усложнения, с позиции профессиональных компетенций, социально-профессиональной структуры общества при запоздалом включении семьи в процессы диссеминации внутрисемейных отношений может привести к формированию «отстраненного взгляда» у значительной части молодежи в процессе их профессионализации.

В значительной степени процесс профессионализации молодежи зависит от складывающихся ролевых ожиданий семьи. При этом родители, даже не имея профессиональных навыков, могут оценить степень развития детей, моторику их поведения, состав эмоциональных и социальных проявлений, ориентированность на вид деятельности и самоувлеченность данной деятельностью, уровень обучаемости и ответственное поведение при выполнении заданий. Несомненно, подобная оценка зависит от уровня родительских компетенций и условий их применения в системе внутрисемейных отношений. По сути, процесс активизации молодежи в профессиональной деятельности при непосредственном участии родителей может носить не только структурно-познавательный, ретроспективнооценивающий, но и предметно-деятельный характер, учитывающий опыт предыдущих поколений, сложившуюся информационно-профессиональную среду и начальную практику трудового воспитания.

Литература

1. Лидерс А. Г. Психологическое обследование семьи: учеб. пособие. 2-е изд. М.: Академия, 2007. 432 с.
2. Райгородский Д. Я. Диагностика семьи: методики и тесты. Самара: Бахрах-М, 2004. 735 с.
3. Слепкова В. И., Заеко Т. А. Психологическая диагностика семейных отношений. Мозырь: Содействие, 2006. 196 с.
4. Демографическое развитие России в XXI веке / под ред. Г. В. Осипова и Л. Л. Рыбаковского. М.: Экон-Информ, 2009. 340 с.
5. Выготский Л. С. Педагогическая психология. М.: Педагогика-Пресс, 1999. 536 с.
6. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения: в 50 т. Т. 23. 2-е изд. М.: Гос. изд-во полит. Лит-ры, 1960. 908 с.
7. Об удовлетворенности работой рабочих и служащих отдельных отраслей промышленности // Аргументы и факты. 1988. № 9. С. 7.
8. Макаренко А. С. Педагогические сочинения: в 8 т. Т.3. / сост.: Л. Ю. Гордин, А.А.Фролов. М.: Педагогика, 1984. 512 с.
9. Михайлов С. Г., Потемкин В. К. Мотивирование роста профессиональных компетенций работников предприятий: препринт науч. докл. СПб.: Лема, 2013.
10. Михайлов С. Г. Профессиональное воспитание молодежи: возвращение к истокам: информ.-аналит. обзор. СПб.: Инфо-Да, 2018. 99 с.
11. Потемкин В. К., Михайлов С. Г., Половинкин В. А. Молодежь. Общественная среда. Православие: информ.-аналит. пособие. СПб.: Ом-Пресс, 2016. 107 с.

12. Шереги Ф. Э. Бюджет времени учащихся средних школ и профтехучилищ // Российская молодежь: проблемы и решения. М.: Центр соц. прогнозирования, 2005. 645 с.
13. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения: в 50 т. Т. 16. 2-е изд. М.: Гос. изд-во полит. лит-ры, 1960. 840 с.
14. Швальбе Б., Швальбе Х. Личность. Карьера. Успех. М.: Прогресс, 1993. 239 с.
15. Кови С. Р. Восьмой навык: от эффективности к величию / пер. с англ. М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. 404 с.
16. Потемкин В. К. Самоактуализация профессиональной деятельности работников предприятий. СПб.: Инфо-да, 2018.
17. Горшков М. К., Шереги Ф. Э. Молодежь России: социологический портрет. М.: ЦСПиМ, 2010. 590 с

Учебное издание

Потемкин Валерий Константинович

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СОЦИОЛОГИЯ

Учебное информационно-аналитическое пособие

Издано в авторской редакции

Подписано в печать 05.02.2020. Формат 60×84 1/16.

Усл. печ. л. 21,0. Тираж 100 экз. Заказ 1899.

Издательство СПбГЭУ. 191023, Санкт-Петербург, Садовая ул., д. 21.

Отпечатано на полиграфической базе СПбГЭУ