

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

В.К. Потемкин

СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ  
ЧЕЛОВЕКООРИЕНТИРОВАННОГО  
УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯМИ И  
ОРГАНИЗАЦИЯМИ  
Сборник избранных научных статей  
(2016 – 2021)

ББК 60.8

Потемкин В.К. Социальные проблемы человекоориентированного управления предприятиями и организациями: сборник избранных научных статей / В.К.Потемкин – СПб.: Изд-во «Инфо-Да», 2021. – 320 с.

Potemkin V.K. Social problems of people-centered management of enterprises and organizations: a collection of selected articles / V.K. Potemkin - SPb: Publishing house «Info-Da», 2021. – 320 p.

В сборнике представлены теоретические и эмпирические обобщения современных трансформаций и проблем человекоориентированного управления предприятиями и организациями. Можно полагать, что избранные статьи, раскрывающие процесс объективизации внимания к ценностным ориентациям, социальным и экономическим предпочтениям и мотивам профессиональной деятельности различных профессионально-квалификационных и статусных групп персонала, а также принципы и методы формирования человекоориентированного управления предприятиями и организациями могут быть полезны студентам и аспирантам, практикующим специалистам и менеджерам по управлению персоналом.

The collection presents theoretical and empirical generalizations of modern transformations and problems of human-centered management of enterprises and organizations. It can be assumed that selected articles disclosing the process of objectifying attention to value orientations, social and economic preferences and motives of professional activity of various professional qualification and status groups of personnel, as well as the principles and methods of forming human-centered management of enterprises and organizations, can be useful to students and graduate students, practitioners and HR managers.

**ISBN 978-5-6046451-3-0**

Издательство Инфо-да, 2021  
© Потемкин В. К., 2021

## СОДЕРЖАНИЕ

Предисловие Федосеева И.В., д.э.н., профессора, декана факультета управления СПбГЭУ.....	7
1. Человекоориентированное управление предприятиями и организациями.....	9
2. Коллективная деятельность как фактор преодоления негативных общественных трансформаций.....	25
3. Экономическое развитие предприятий и социальные практики в управлении персоналом.....	35
4. Ценности персонала современных предприятий: истоки, историческая память, ориентация на эффективность и качество работы.....	45
5. Концептуальное развитие теории ценностно-мотивационных смыслов .....	55
6. Социальный механизм формирования ценностно-мотивационных смыслов в деятельности работников предприятий и организаций.....	63
7. Социальные измерения качества управленческого труда.....	73
8. Качество управленческого труда: компетенции, социальные оценки, стандартизация.....	88
9. Социальные стандарты жизнедеятельности и жизнеобеспечения работников предприятий.....	96
10. Развитие личности как основание для достижения поставленных целей в профессиональной деятельности.....	103
11. Социокультурные факторы использования интеллектуальных резервов персонала промышленных предприятий.....	111
12. Социальные нормы профессиональной мобильности использования интеллектуальных резервов персонала предприятий и организаций.....	122
13. Профессиональное самоопределение и профессионализация рабочих современных предприятий.....	133
14. Компетентностный подход к формированию ценностных ориентаций работников предприятий.....	140
15. Социальные индикаторы трудового потенциала работников предприятий.....	147
16. Сложный путь к социальной эффективности в деятельности промышленных предприятий (по материалам социологических исследований).....	157
17. Социальная ответственность в системе человекоориентированного управления предприятиями и организациями.....	165
18. Доверие в системе социально-трудовых отношений современных предприятий	180
19. Риски доверия в системе социально-трудовых отношений современных предприятий.....	186
20. Молодежь в системе современных общественных отношений.....	194
21. Предметно-целевая направленность новых знаний в экономическом развитии предприятий.....	202
22. Модернизация системы образования и новое качество профессиональных компетенций.....	210
23. Диссеминация семейных отношений как фактор активизации молодежи в профессиональной деятельности.....	219
24. Предметно-деятельная направленность эмоций человека в системе общественных отношений.....	226
25. Роль человека в производственных и социальных системах с учетом развития	232

	цифровых технологий.....	
26.	Цифровая технологическая экспансия в системе управления персоналом.....	240
27.	Взаимозависимость интеллекта человека и цифровых технологий в системе общественных отношений и практик.....	245
28.	Социальное действие в системе общественных отношений.....	256
29.	Digital competence of employees and the value of human resources in the development strategy of enterprises.....	269
30.	Impact of digital technologies on the integration of labor migrants.....	281
31.	Social resources of the industrial enterprises development strategy.....	293
32.	The worker's labour potential: it's motivation and realization in -economic system	301
33.	The business culture of organization's staff.....	310

## CONTENTS

Foreword by Fedoseev I.V., Doctor of Economics, Professor, Dean of the Faculty of Management, St. Petersburg State Economic University .....	7
1. People-oriented management of enterprises and organizations.....	9
2. Collective activity as a factor in overcoming negative social transformations.....	25
3. Economic development of enterprises and social practices in personnel management.....	35
4. Values of personnel of modern enterprises: origins, historical memory, focus on efficiency and quality of work.....	45
5. Conceptual development of value-motivational sense theories.....	55
6. The social mechanism of the formation of value-motivational meanings in the activities of employees of enterprises and organizations.....	63
7. Social dimensions of the quality of managerial work.....	73
8. Quality of managerial work: competencies, social assessments, standardization.....	88
9. Social standards of living activity and life-support of enterprise's employees.....	96
10. Personality development as the basis for achieving the set goals in professional activity.....	103
11. Socio-cultural factors of using the intellectual reserves of the personnel of industrial enterprises.....	111
12. Social norms of professional mobility of the use of personnel intellectual reserves in enterprises and organizations.....	122
13. Professional self-determination and professionalization of employees in modern enterprises.....	133
14. Competence-based approach to the formation of value orientations of employees	140
15. Social indicators of staff labor potential.....	147
16. The difficult path to social efficiency in the activities of industrial enterprises (based on the materials of sociological research).....	157
17. Social responsibility in the system of human-centered management of enterprises and organizations.....	165
18. Trust in the system of social and labor relations of modern enterprises.....	180
19. Trust risks in the system of social and labor relations of modern enterprises among modern enterprise staff.....	186
20. The young people in the system of current social relations.....	194
21. Targeted focus of new knowledge in the economic development of enterprises and organizations.....	202
22. Modernization of the education system and a new quality of professional competencies of university graduates.....	210
23. Dissemination of family relations as a factor in activation of young people in their professional activities.....	219

24.	Object-active direction of human emotions in social relations system.....	226
25.	The role of man in production and social systems based on digital technologies...	232
26.	Digital technological expansion in the personnel management system.....	240
27.	Human intelligence, digital technologies and their interdependence in the system of development of social relations and practices.....	245
28.	Social action in the system of social relations.....	256
29.	Digital competence of employees and the value of human resources in the development strategy of enterprises.....	269
30.	Impact of digital technologies on the integration of labor migrants.....	281
31.	Social resources of the industrial enterprises development strategy.....	293
32.	The worker's labour potential: it's motivation and realization in -economic system.....	301
33.	The business culture of organization's staff.....	310

## ПРЕДИСЛОВИЕ

Уважаемые читатели!

Вашему вниманию предлагается сборник избранных трудов Заслуженного деятеля науки Российской Федерации, действительного члена Российской академии естественных наук, Санкт-Петербургской академии управления персоналом, Российской академии инвестиций и экономики строительства, доктора экономических наук, профессора Валерия Константиновича Потемкина.

Сборник охватывает временной период в пять лет – с 2016 по 2021 годы.

Валерий Константинович, являясь на протяжении двадцати лет заведующим кафедрой социологии и управления персоналом Санкт-Петербургского государственного экономического университета, воспитал плеяду ученых, создал научную школу на стыке двух направлений – Экономической социологии и демографии; Социологии управления. Научная школа под его руководством активно функционирует как в области воспитания и поддержки новых молодых ученых, так и в области решения проблемоориентированных задач предприятий и организаций реального сектора экономики. Только за последние годы выполнен ряд значимых работ: Разработка теоретической модели профессионального распознавания личности в системе управления персоналом промышленных предприятий; Формирование инновационных персонал-технологий на предприятиях и в организациях: методология и методы реализации; Транснационализм как средство интеграции: сравнительный анализ повседневной жизни мигрантов в средних и крупных городах России; Как мигрант превращается в экстремиста: сравнительный анализ повседневности мигрантов первого, второго и полуторных поколений; Влияние транснациональной трудовой миграции на структуру человеческого капитала в России; Академический капитализм и проблема "специалистов без будущего": сравнительный анализ жизненных траекторий студентов и выпускников вузов РФ. Работы эти выполняются не только в рамках запросов и финансирования предприятий и организаций, но и при грантовой поддержке крупнейших фондов (гранты Правительства Санкт-Петербурга, Российского фонда фундаментальных исследований, Российского научного фонда и Президента Российской Федерации).

Огромный практический стаж работы, полученный В.К. Потемкиным на предприятиях научно-производственного комплекса Ленинграда (Санкт-Петербурга) в 70-х – 80-х годах, его позднейшая деятельность в Институте социально-экономических проблем АН СССР, создали багаж эмпирического опыта, легли в основу апостериорного знания о сути происходящих в

обществе и экономике процессов.

Действительно, в науках о человеке, его поведении, социуме как человеческой общности, важным и, наверное, единственным путем познания является наблюдение. И только время как прямой спутник опыта, превращает познание апостериори в априори, разрешая этот вечный философский конфликт, существовавший со времен Платона и Аристотеля и так явно описанный И. Кантом.

Данный труд представляет интерес именно потому, что в нем собраны воедино новые работы автора, являющиеся квинтэссенцией полувекового опыта наблюдений за миром и человеком в нем, аккумулирующие гипотезы, рожденные автором по результатам этого опыта; демонстрирующие их возникновение, развитие и, возможно, перерождение и трансформацию в свете новых реалий.

Широкий спектр научных интересов автора ставит в затруднительное положение того, кому надо определить круг потенциальных читателей. Перечислю лишь часть научных интересов Валерия Константиновича:

Общественные и политические трансформации в современной России;

Развитие инновационного потенциала работников предприятий и организаций;

Социальные и экономические проблемы развития системы управления персоналом в условиях современных трансформаций общественных отношений;

Развитие способностей и роли личностей в профессиональной деятельности;

Социальный механизм формирования ценностно-мотивационных смыслов в деятельности работников предприятий и организаций;

Предметно-целевая направленность новых знаний в экономическом развитии предприятий и организаций;

Трансформация общественных и профессиональных ориентаций молодежи в современной России;

Экономическое и инновационное развитие предприятий и социальные практики управления персоналом.

Согласитесь, круг интересов обширен, поэтому, думается, издание будет интересно и молодым ученым, и практикам, а представители научного сообщества почерпнут здесь информацию, которая, возможно, даст толчок новым исследованиям и научным дискуссиям. Стил ь изложения доставит читателю несколько приятных минут, когда наука и ее результаты представлены просто, понятно и логично; можно сказать, что название относится не только к содержанию, но и к форме представления – она человекоориентирована!!!

С уважением, И.В. Федосеев



# ЧЕЛОВЕКООРИЕНТИРОВАННОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПРЕДПРИЯТИЯМИ И ОРГАНИЗАЦИЯМИ<sup>1</sup>

## People-oriented management of enterprises and organizations

Внимание к вопросу человекоориентированного управления предприятиями и организациями во многом связано с задачами формирования нового технико-технологического уклада, повышения роли накопленных знаний, умений, навыков и опыта работы персонала в эффективной производственной деятельности.

Принято считать, что к проблеме человекоориентированного управления российские организации на практике подошли с большим опозданием, приводя в пример работы Э. Мэйо, считавшего работников предприятий важным и едва ли не основным активом управления; Н. Бонтиса, который полагал, что при объединении в системе управления интеллекта, навыков, знаний создаются отличительные черты фирмы и увеличивается вклад в определение ее стоимости; Х. Скарборо, обращавшего внимание на то, что человекоориентированное управление связано с методами организационной работы персонала по достижению проектируемых результатов; Р. Пунтама, утверждавшего, что социальные качества личности, столь характерные для социальной жизни, на основе взаимодействия, норм поведения и доверия являются залогом достижения общей цели; Р. Гранта, рассматривавшего процессы обучения персонала, адаптации его к возникающим проблемным ситуациям, что формирует, с его точки зрения, гибкость управления, создает условия для приверженности и лояльности работников и определяет контуры способности сохранять и увеличивать конкурентное преимущество конкретной фирмы [1 — 5]. Вероятно, это далеко не так и не вполне соответствует действительности.

В работах отечественных исследователей учитывался этот теоретический задел по изучению системы человекоориентированного управления. Отмечалось, что недопустимо недооценивание накопленных на отечественных предприятиях и в организациях новых знаний, понимания роли профессиональных компетенций, ценностно-смысловых ориентаций различных профессионально-квалификационных и статусных групп работников в производственной деятельности [6]. Руководствуясь интересами отечественных товаропроизводителей, с 1982 г. в рамках программы фундаментальных исследований (т. V «Важнейшие экономические проблемы АН СССР и РАН») автор также стал участником

---

<sup>1</sup> Впервые текст был опубликован в журнале «Экономика и управление», 2020. Т. 26. № 2. С. 165-176

исследования различных аспектов человекоориентированного управления.

В частности, исследовались организация коллективной деятельности в решении общественно значимых задач; самоуправляющиеся хозяйственные системы, определяющие роли работников в достижении поставленных целей; использование в практике управления социальных резервов человека; формирование осознанного поведения работников в экономической системе функционирования предприятий и организаций; осознание ценностно-мотивационных смыслов деятельности работников с целью совершенствования методов управленческого воздействия на развитие профессиональных коммуникаций; формирование процессов развития экономического и инновационного мышления работников; самооценка и самопознание работниками своей роли в преобразовании деятельности предприятий и организаций; профессиональное распознавание и оценка личности работников; повышение уровня и качества управленческого труда.

Результаты исследований и практик использования человекоориентированного управления в деятельности зарубежных и отечественных предприятий во многом совпадают. Однако современные вызовы, обусловленные четвертой промышленной революцией, применением цифровых технологий, перераспределением доходов работников, появлением значительного числа работников, не удовлетворенных своим профессиональным статусом, материальным положением, снижают уровень доверия в коллективе предприятий и организаций, проектируют конфликтные зоны и зоны «отстраненного взгляда» к результатам деятельности коллективов.

В этой связи возникает очевидный вопрос о том, на какой теоретической платформе и на каком опыте может в ближайшем будущем развиваться человекоориентированное управление предприятиями и организациями. Четвертая промышленная революция, ее динамика, новые ценностные ориентации в труде и социальном развитии обуславливают необходимость более глубокого понимания роли работников в процессах инновационного преобразования общественных отношений, противодействия неравенству при распределении материальных благ, поляризации общественных институтов, создающих условия недоверия в профессиональной и общественной деятельности, бессистемности рынка труда. В докладе Глобального института Маккинси (McKinsey Global Institute), прозвучавшем на Всемирном экономическом форуме в 2016 г., отмечалось, что создаваемые новые технологии, бизнес- модели и рынки труда приведут к изменению 35 % умений и навыков, составляющих основу профессиональных компетенций работников предприятий и организаций [7].

Произойдет и изменение спроса на трудовые навыки, такие как когнитивные способности, системные навыки, умение решать сложные технико-технологические и организационные задачи, умение осуществлять профессиональные коммуникации по типу производитель- потребитель, расширение диапазона использования общих и специальных компетенций, приобретение новых возможностей регулирования социальных отношений, управления человеческими ресурсами, развития физического, ментального, эмоционального и духовного интеллекта. К. Шваб, описавший основные характеристики Четвертой промышленной революции, обратил внимание на переосмысление принципов человекоориентированного управления хозяйственными системами, когда новые технологии должны облегчать взаимодействие между людьми, делая его более гармоничным и значимым [8]. Знаковым стало его утверждение о том, что Четвертая промышленная революция изменяет не только то, что мы делаем, но и то, кем мы являемся [9].

Ввиду этого возникает вопрос о роли личности и, более того, о роли человека — личности — работника в системе преобразования всех без исключения сфер человеческой деятельности. Человекоориентированная деятельность даже в условиях предполагаемых технико-технологических трансформаций позволяет «вернуть человеку достоинство свободы», но не свободы произвола и насилия, а свободы моральной необходимости [10]. В этом контексте лауреат Нобелевской премии по экономике Джозеф Стиглиц писал, что «мы можем достичь общества, которое более согласуется с нашими фундаментальными ценностями, с большими возможностями, более высоким совокупным доходом, более сильной демократией и более высокими стандартами жизни для большинства людей» [11].

Важным в достижении «больших возможностей» он определял улучшение доступа к образованию, но, как это бывает зачастую, без какой-либо конкретизации. Как известно, образование носит модульный характер, что придает ему относительно самостоятельный, функционально ориентированный процесс приобретения человеком новых знаний, навыков, компетенций, имеющих собственное программно-целевое, предметно-деятельное и методическое обеспечение. Кроме того, образование всегда должно ориентироваться на формируемые и прогнозируемые человеческие потребности, на конкретные группы населения, включая его половозрастные характеристики. Почему именно так, а не иначе?

Человек-ребенок (5-14 лет) в дошкольном возрасте уже в результате диссеминации семейных отношений приобретает интерес к определенной или нескольким сферам профессиональной деятельности. В более позднем

возрасте (15-18 лет) его профессиональные предпочтения приобретают активно-действенный характер, базирующийся на осознании взгляда на свое будущее, профессию, сферу приложения труда. В 18-25 лет человек или, как уже признано, молодежь в процессе обучения в лицее, колледже, институте, университете получает знания, столь необходимые для определения своего места и назначения в профессиональной деятельности. Образование человека на этом не заканчивается, а приобретает собирательный и, возможно, интегрировано-инновационный характер, в основе которого находятся способы приобретения, накопления, обмена и распространения знаний с использованием информационных и цифровых технологий.

В послевузовском образовании специалист сталкивается с необходимостью многогранных, более сложных к восприятию, ситуативных, абстрактных знаний, возникающих из совместного опыта работы и индивидуальных способностей человека. С. Трасслер отметил, что «способность эффективно собирать и использовать знания станет главным источником конкурентного преимущества» [12]. Знания человека, осуществляющего профессиональную деятельность на предприятии или в организации, становятся источником не только конкурентного преимущества, но и повышают ценность создаваемых товаров и услуг. В последние годы образование является, как правило, непрерывным постоянно возобновляющимся процессом. По своему характеру образование определяется либо как индивидуальное, либо как коллективное, предполагающее организационно-ориентированное обучение с учетом миссии, целей и задач функционирования предприятий и организаций.

Значимым аспектом и гарантией того, что знания, умения, навыки в работе будут носить постоянно возобновляемый на качественно новой инновационной основе характер, становится научение, суть которого состоит в том, что новые знания фокусируются не только на видах деятельности, не на анализе рабочих мест и технологий, а на индивиде — работнике — участнике процесса труда. Научение создает предпосылки более точного прогноза относительно степени использования того или иного работника, установления свойств личности работников, наиболее адаптированных к условиям деятельности предприятий и организаций и т. п. Понимание роли образования в грядущих изменениях производственных и общественных практик все же дает основание утверждать, что «в отношении всех проявлений основных технологических изменений люди, предприятия и учреждения ощущают глубину изменений, но часто оказываются не в состоянии разобраться в них, поскольку не осознают последствий таких изменений» [13]. Не случайно возникает вопрос о том, что делать и с чего

начать.

Ответы на эти вопросы позволяют определить степень соответствия требований выбираемой сферы труда и профессии личностным качествам человека. Тем более что процесс выбора профессии является двусторонним: не только «сама» профессия через требования к уровню образования, квалификации, состоянию здоровья, социально-психологической совместимости со сферой приложения труда; устойчивости интереса к соответствующему виду деятельности, стрессоустойчивости выбирает конкретного работника, но и сам работник формулирует требования в виде профессиональных и социальных ожиданий, условий работы, безопасности, уровня материального обеспечения к деятельности на конкретном предприятии. При этом работник, обладающий соответствующим набором компетенций, вправе определять будущий социально-профессиональный статус, уровень и качество жизни и видеть, насколько деятельность на предприятии или в организации соответствует потребностям, мотивам, ценностным ориентациям на перспективу.

В результате опроса школьников 10-11 классов нами выявлено, что и в семье, и в школе, как правило, не занимаются трудовым воспитанием, не акцентируют внимание на возможной профессиональной принадлежности учащихся, а лишь предоставляют образовательные услуги (№ 51 — родители учащихся, №132 — учащиеся). Установлено также, что более 52 % учащихся не имеют устойчивых планов в выборе профессии и 27 % из них подойдут к своему выбору спонтанно; 21 % отметили, что им все равно, какую профессию выбирать, «лишь бы платили»; более 50 % ориентируются на поступление в колледж или вуз по результатам ЕГЭ; для 62 % поступление в вуз имеет ограничения из-за платности обучения.

Технология обучения в средней школе не позволяет осуществлять знакомство с различными видами профессиональной деятельности (46 % опрошенных). Семья практически исключена из профессионального выбора своего ребенка. Обучение в ПТУ и колледже, по сути, является своеобразным началом профессионального выбора молодежи. Однако учащиеся студенты первого года обучения удовлетворены на 62 % профессиональным выбором, второго года обучения — только 28 %. Основная причина кроется в отсутствии возможности закрепления за определенной сферой труда либо в трудоустройстве по полученной профессии. Заметим, что более 35 % выпускников ПТУ и колледжей желали бы продолжить образование в вузе, но только 17 % — по уже выбранной профессии.

Интервьюирование родителей показало, что в основе взаимодействия со школой, лицеем, колледжем — борьба за «отметки», «натаскивание на ЕГЭ».

Совершенно иная определенность в выборе профессии своих детей была более 30 лет назад, когда, по мнению родителей, в результате обучения в школе учащиеся должны были получить представление о настоящей трудовой деятельности взрослых (67 %); приобрести полезные трудовые навыки (62 %); выработать привычку к длительной напряженной работе, физическому труду (59 %) [14]. Более того, родители в тот период считали, что целесообразно привлекать школьников к участию в производительном труде с 5 (1 %), 6-7 (9 %), 8-9 (5 %), 10-11 (15 %), 12-13 (21 %), 14-15 (34 %), с 16 и более лет (15 %) [14].

По окончании среднего учебного заведения молодые люди находятся перед важнейшим в жизни выбором будущей профессии, приобретением знаний, адекватных выбору в высшем учебном заведении. Этому выбору привержено абсолютное большинство молодежи. Именно он дает возможность в будущем приобрести профессию, социально-профессиональный статус и стать непосредственным участником общественно-профессиональной жизни. Университет (вуз) в современной России можно рассматривать как обучающее предприятие, предоставляющее образовательные услуги и являющееся важнейшим этапом профессионального становления личности [15]. В вузе воспроизводятся ценности и профессиональное видение человека, помогающие осознанию будущего профессионального статуса, профессионального пространства и профессиональных действий. Перефразируя Дж. Велша, задача вуза состоит в том, чтобы «раздобывать, усиливать и распространять знания и идеи» [16].

В молодежной среде процесс профессионализации во многом осуществляется через самопознание, в котором можно зафиксировать такие формы, как целеустремленность, рефлексивность, коммуникативность, что влияет на ее социальность в контексте идентичности, свободы выбора, осознания собственной ответственности, этичности и духовности поведения. Данные формы самопознания определяют способность молодежи к самооценке, к самоанализу социальных действий, креативности в поиске профессиональных предпочтений и понимании необходимости участия в получении новых знаний, умений, навыков и опыта работы. В. Е. Лепский писал, что «ничто не может так мотивировать человека, как убежденность в возможности приняться за нечто, полное смысла» [17].

Познание молодежью своих общественных и профессиональных предпочтений связано с такой социокультурной характеристикой поведения, как социабельность (*sociability*), что проявляется в способности к установлению социально-профессиональных связей с различными субъектами общественных отношений: индивидами, группами,

организациями, государством, межгосударственными образованиями как представителями новых знаний, профессий, профессиональных и межпрофессиональных коммуникаций. Социальность выступает в качестве одной из первопричин высоких темпов обновления знаний, создания информационно-профессионального общества, доступности профессионального самоопределения молодежи, ценностно-целевых установок на выбор профессии, закрепления в профессиональной среде и профессиональной идентичности.

Знания, степень обновления которых в современном российском обществе составляет 3-5 лет, становятся основой не только жизнедеятельности, но и жизнеспособности человека, а также стремления молодежи к самоопределению в профессиональной деятельности. Жак Фитц-Енц и Барбара Девисон в своих оценках практического менеджмента отмечают усиленную ориентацию на людей, которые стремятся учиться, расти, развиваться и получать от жизни больше [18].

В сознании выпускников средних школ получение высшего образования соотносится в основном с возможностью решения уже в ближайшей перспективе задачи приобретения экономической независимости и необходимых материальных благ. Так, исследования автора, проведенные на протяжении последних 30 лет, фиксируют, 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 %) [19]. Заглядывая несколько вперед, заметим, что социально-профессиональные ориентации студенческой молодежи 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 не значительны, либо не определены.

Подчеркнем, что студенческая молодежь относится практически к так называемым образовательным услугам, но препятствия в достижении ценностных ориентаций видит совсем в другом, а именно: в постоянном росте цен (64,7 %), низком уровне заработной платы (53,9 %), в коррупции (35,1 %), в бюрократизации общественных отношений (30,0 %), в ухудшении межнациональных отношений (12,0 %). А. Косалимова в этой связи отмечает, 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 %) [20]. С 2009 по 2019 г. в исследовании процессов профессионального самоопределения студенческой молодежи (№ 379) нами установлены контуры ее удовлетворенности своей жизнью, что находит отражение в таблице 1.

Таблица 1. Самооценка удовлетворённости своей жизнью студенческой молодёжи.

N п/п	Контуры удовлетворенности своей жизнью в оценках студенческой молодежи	Студенты / курсы	
		1-3	4-5
		Самооценки, %	
1.	Материальное благополучие	67,0	85,0
2.	Благополучие в любви и семейных отношениях	65,0	63,0
3.	Хорошее самочувствие и здоровье	49,0	52,0
4.	Отношение личной свободы и независимости	37,0	32,0
5.	Уважение окружающих	35,0	30,0
6.	Комфортные условия проживания и учебы	27,0	29,0
7.	Достижение успеха в профессиональной сфере	25,0	28,0

Отметим, что самооценки удовлетворённости своей жизнью студентов 1-3 и 4-5 курсов отличаются не значительно друг от друга по причине того, что 87 – 93 % из них получает материальную поддержку от своих родителей и 78 % проживает в родительской семье. Рост материального благополучия объясняется тем, что более 3 /4 студентов имеют так называемый приработок в пределах 15 – 27 тыс. руб. в месяц (2018 – 2019 гг.).

Другой аспект самооценивания студенческой молодёжи – это отношение к образованию и профессиональной подготовке в ВУЗе (см. Таблицу 2).

Вполне вероятно, что результаты самооценок по приведённым показателям могли быть и выше, однако, в период прохождения ознакомительной и производственной практик студенты сталкиваются на предприятиях и в организациях с:

- принижением на предприятии общечеловеческих и профессиональных качеств молодёжи – 85,0 %;
- проявлением недоверия со стороны руководителей и «старожил» к молодёжи 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 молодёжи во внутригрупповые конфликты, «подставы», интриги – 58, 0 %;
- организации труда молодёжи по остаточному признаку – 42,0 %;
- отстранения молодёжи от вопросов стратегического планирования, инновационного развития, работ, характеризующихся как «ноу-хау», имеющих статус коммерческой тайны – 40,0 %;
- выполнением за счет молодёжи общественных работ по благоустройству, уборке и т.п. – 34,0%.

Таблица 2. Отношение студенческой молодёжи к образованию и профессиональной подготовке в ВУЗе.

N п/п	Образование и профессиональная подготовка в ВУЗе	Студенты / курсы	
		1 – 3	4 – 5
		Самооценки, %	
1.	Постоянное саморазвитие и самосовершенствование	5,0	27,0
2.	Свободное владение иностранными языками	5,0	25,0
3.	Духовно и культурно богатая жизнь	3,0	18,0
4.	Карьера в политической сфере	0,5	2,0
5.	Работа по контракту за границей	0,5	1,5
6.	Популярность среди друзей и знакомых	10,0	7,0
7.	Наличие влиятельных знакомых в бизнесе и структурах власти	2,0	15,0
8.	Ощущение безопасности	8,5	10,0
9.	Социальная защищенность	1,0	8,0

Несмотря на трудности закрепления на практике своих знаний, умений, навыков, а в целом и профессиональных компетенций, студенческая молодёжь предпринимает усилия для саморегуляции собственного поведения (см. Табл. 3).

На основании самооценок выпускниками вузов - молодыми специалистами образовательный процесс оценивается достаточно высоко (2010, 2016, 2019 гг.) с позиции не только профессионализации, но и формирования гражданской позиции: чувство долга – 71,6; 71,8; 82,0%; чувство собственного достоинства – 55,7; 59,0; 72,1%; ответственности перед обществом – 53,2; 55,0; 64,0%; верности традициям – 46,6; 42,4; 47,5%; честности – 43, 0; 41,0; 58,0 %; целеустремлённости – 38,3; 46,7; 58,0 %;

уважения к другим людям – 32,4; 35,0; 44,0 %.

Полученные знания в вузе и начальная профессиональная подготовка создают объективные предпосылки для самореализации молодёжи в профессиональной среде. Однако, опрос молодых специалистов, проработавших на предприятии в течение 3-х лет выявил целый ряд проблемных ситуаций на самих предприятиях. Эти проблемные ситуации зафиксированы в результате опроса 401 рабочих основного и вспомогательного производства, 270 инженерно-технических работников и 105 руководителей различных уровней управления. Так, по оценкам молодых специалистов только 22 % представляет ясность целей организации; 16 % имеют планы по достижению поставленных целей; 17 % участвуют в профессиональных и межпрофессиональных коммуникациях; 10 % осуществляют взаимную подотчетность; 22 % мотивированы в повышении эффективности и качества работы; 8 % проявляют инициативу в решении производственных вопросов; 13 % отмечают взаимодействие между различными профессионально-квалификационным и статусными группами работников. Если обратиться к сравнительным исследованиям процессов управления на западных и отечественных предприятиях, то окажется, что по постановке целей, включённости в реализацию целей, полноте использования знаний и способностей работников, ответственному поведению персонал российских предприятий отстает от западных предприятий на 10-30 пунктов [21].

Можно полагать, что новые знания в сфере организации, планирования, управления, координации и стимулирования профессиональной деятельности применяются не в полной мере, а такие показатели как рефлексивность, идентичность, этичность, духовность, креативность, обучаемость, коммуникабельность, ответственность практически не применяются в лексиконе работников управления. Среди этой категории работников достаточно серьезно развиты такие приоритеты в управлении как:

- престиж, удовольствие, удовлетворенность (32,5%);
- власть и влияние, т.е. право принимать решение (26,3%);
- высокий жизненный уровень и комфорт, обеспечиваемый оплатой (16,3%);
- возможность внести свой вклад в дело (15,0%);
- карьера, т.е. продвижение вверх (4,8%);
- присутствие элемента состязательности и «вызова» (3,8%);
- возможность самореализации как личности (1,3%).

Таблица 3. Самооценки студенческой молодёжью признаков саморегуляции собственного поведения.

№ п/п	Состав признаков саморегуляции собственного поведения студентами вузов	Самооценки признаков саморегуляции собственного поведения студентами ВУЗов, %		
		Неотъемлемая часть моего поведения	Вспоминаю о них по случаю	Хотелось бы использовать, но не знаю как
1	2	3	4	5
1.	Эмоциональная зрелость и устойчивость характера в неопределённости ситуации	42,0	50,0	8,0
2.	Внутреннее спокойствие в критические моменты	27,0	15,0	58,0
3.	Умение подходить к решению проблем с разных точек зрения	20,0	60,0	20,0
4.	Готовность к любым неожиданным событиям	15,0	35,0	50,0
5.	Чувство меры воздействия поведения на обстоятельства жизнедеятельности	8,0	72,0	20,0
6.	Восприятие действительности такой, как она есть	82,0	15,0	3,0
7.	Наблюдательность	70,0	20,0	10,0
8.	Прогнозирование событий	11,0	80,0	9,0
9.	Умение извлекать положительный опыт из происходящих событий	24,0	72,0	4,0
10.	Стремление понять позицию других лиц	34,0	42,0	24,0
11.	Умение подняться над неразрешимой проблемой	4,0	15,0	81,0
12.	Способность отстаивания собственной позиции	55,0	10,0	35,0
13.	Соблюдение личной свободы и независимости	65,0	15,0	20,0
14.	Формирование лидерской позиции	45,0	15,0	40,0
15.	Противодействие стихийной, произвольно возникающей, индуцированной социальной напряженности	72,0	24,0	4,0

Иные ожидания у работников предприятий (опрошено более 1000 респондентов на 19 предприятиях Санкт-Петербургского промышленного комплекса) о влиянии мотивации на ответственное поведение в сфере труда, как представлено в таблице 4.

Таблица 4. Оценка признаков мотивации работников в процессе труда.

N п/п	Состав признаков мотивации работников в процессе труда	Число ЛИЦ, отметивших данный признак	Доля лиц, отметивших данный признак во всей выборке (в %)	Ранг распространенности данного признака	Доля тех (в %), кто отметил данный признак					
					мужчин (N=302 чел.)	женщин (N=198 чел.)	лиц до 30 лет (N=269 чел.)	лиц 31 -40 лет (N= 151 чел.)	лиц 41-50 лет (N=54 чел.)	лиц старше 50 лет) N=26 чел.)
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.	Большой заработок	410	82	I	86	76	88	79	57	85
2.	Хорошие взаимоотношения в коллективе	370	74	II	81	64	71	75	89	73
3.	Возможность получения квартиры, места в общежитии	319	64	III	67	59	67	69	59	11
4.	Хорошие условия труда	310	62	III	55	73	58	60	91	54
5.	Интересная работа	300	60	III	67	49	64	62	46	42
6.	Хорошие отношения с руководством	296	59	III	63	54	57	60	67	65
7.	Расстояние от места работы до дома	238	48	IV	38	62	37	57	61	77
8.	Возможность работать по специальности	220	44	IV	64	14	46	44	41	35
9.	Хорошо организованная физкультурно-спортивная работа	194	39	IV	41	36	43	41	28	8
10.	Возможность повысить квалификацию	168	34	V	43	20	34	37	37	4
11.	Хорошо организованная лечебно-оздоровительная работа	167	33	V	27	43	28	35	41	67
12.	Хорошо организованная культурно- массовая работа	165	33	V	35	29	34	35	31	15
13.	Возможность получить специальность	148	30	V	36	20	37	32	0	0
14.	Перспектива продвижения по службе	136	27	V	33	18	25	34	31	4
15.	Хорошо организованная работа по различным видам творческой деятельности, в том числе по рационализации и изобретательству	74	15	VI	20	7	12	21	19	0
16.	Возможность получения места в детском дошкольном учреждении	62	12	VI	1	30	15	14	0	0
17.	Надомная работа или работа с неполным рабочим днем	6	1	VII	0	3	0	0	2	19

Из приведенных данных видно, что среди признаков мотивации в сфере труда значительная роль наряду с экономическими и организационно-управленческими, принадлежит и социально-культурным, лечебно-

оздоровительным и образовательным признакам. Причем мотивация работников видоизменяются не только под воздействием приобретенных социально-профессиональных качеств, но в различные возрастные периоды работы на предприятии, в организации. Мотивации, в этой связи, приобретают характер процессорно-технологических, раскрывающих цели трудовой деятельности, характеристики и особенности трудового потенциала работников, требования к перспективам профессиональной карьеры, результаты мотивирования персонала предприятий и организаций. По нашему мнению, процессорно-технологические мотивации дают установку на характер и содержание труда, определяют основные роли и требования к работнику, исходя из уровня его образования, компетенций, физических возможностей и опыта, приобретенного в процессе обучения в вузе и непосредственно на предприятии.

М.Армстронг подчеркивал, что «мотивация вероятна только тогда, когда существуют ясно ощутимые и применимые отношения между показателями работы и последствиями» [22]. Как следствие, в разработке процессорно-технологической мотивации персонала предприятий и организаций возрастающее значение приобретают способности человека и понимание его роли в производственной деятельности [23].

Теоретическое осмысление проблемы и анализ эмпирических данных о деятельности персонала современных предприятий, позволило сформулировать направления эффективной деятельности предприятий и организаций за счет человекоориентированного управления:

1. Формирование общественной ценности результатов деятельности предприятий и организаций с акцентом на уникальную культуру и этику поведения персонала.
2. Создание условий для понимания профессиональной значимости выполняемых работ, поддержания инициативы и предприимчивости, профессиональной преемственности поколений.
3. Проведение политики полной занятости за счет приведения в соответствие перечня работ, специальностей и профессий, введения системы внутрифирменного совместительства за счет создания смежных производств и сервисных центров.
4. Определение на предприятии зон экономической ответственности и усиление личных стимулов.
5. Создание системы контроллинга на предприятии, фиксирующей не только издержки и их отклонения от нормативных величин, но и степень влияния на этот процесс работников с целью их обязательного поощрения.
6. Развитие неспециализированной карьеры, что предполагает в

рамках предприятия освоение новых, до сих пор не существовавших специальностей и профессий. Это дает возможность взглянуть на свою основную специальность, профессию со стороны, обеспечить модернизацию сферы приложения труда, усилить комбинацию и маневренность трудовых усилий.

7. Развитие системы участия персонала предприятия в принятии производственных решений, а при определенных условиях — и стратегических.

8. Создание холизма персонала, предполагающего усиление понимания персонала как единого целого, развивающего причастность руководства к образу жизни персонала, создание стереотипа руководителя-демократа.

9. Формирование стереотипа производственного поведения, которое возможно за счет разработки кодекса поведения работника предприятия. В нем не только фиксируются общепринятые нормы, но и обозначаются контуры материального и морального поощрения, включая представление к государственным и отраслевым наградам: книга профессиональной доблести, книга ветеранов, книга рабочих династий и т. п. Фокусирование на данных направлениях человекоориентированного управления предприятиями и организациями обусловлено тем, что на протяжении нескольких десятилетий культивировалась сопричастность работников к управлению, формировался стереотип «приверженности» предприятию или его руководителю. Отлучение работника от управления приводит к формированию стереотипа безразличия, отвлеченности от общих задач производства. Работник замыкается в контуре единичных функций и теряет в итоге профессиональный тонус.

В выборе основных направлений человекоориентированного управления предприятиями и организациями важное значение приобретают практико-ориентированные мотивационные механизмы. Среди них следующие:

1. Мотивирование профессиональной интеграции, суть которой состоит в создании условий, например, для молодых специалистов быстрого вхождения и самореализации в коллективе предприятия или в создании плавающих инновационных центров, в которых в зависимости от поставленных задач меняется подбор персонала.

2. Мотивирование профессионального единого статуса, состоящего в формировании отличительных признаков персонала: рабочая одежда, эмблема, открытая книга для записей пожеланий персонала.

3. Мотивирование соревновательной среды: физкультурно-трудовой и физкультурно-оздоровительной, интеллектуальной, инновационной. При

этом усиливается значимость профессии, создаются ориентиры для подражания, преемственности профессионального опыта, реализуется эффект признания в коллективе.

4. Мотивирование поощрения расхождения во взглядах. При этом стратегические решения обкатывают в самых различных группах персонала методом педалирования основополагающей идеи. Результатом реализации в практической деятельности подобных подходов к мотивации персонала может стать новая идея, раскрытие способностей работников, появление новых специалистов-лидеров.

6. Мотивирование институционализации процессов трансформации деятельности предприятия, которое предполагает в определенные периоды (раз в два-три года) вносить предложения по вопросам технической, экономической, правовой, социальной политики предприятия, с широким их обсуждением среди персонала структурных единиц. Концептуально обозначенные механизмы мотивирования производственной деятельности персонала предприятий мешают проявлениям люмпенского сознания у работников, усиливают престиж постоянной работы на предприятии, создают условия для целевого, адресного мотивирования производственной деятельности персонала предприятий.

7. Адресное мотивирование работников и малых групп персонала снижает уровень социальной напряженности, для которой характерны явные или скрытые формы противоборства, вызванные ущемлением интересов одной из сторон социально-трудовых отношений, а также различного рода конфликтных ситуаций.

Человекоориентированное управление предприятиями и организациями если оно приобретает программно-деятельный характер, по предварительным экспертным оценкам руководящего состава предприятий, позволяет от 10 до 20 % обеспечить рост производительности труда, на 7-10 % — снижение непроизводительных затрат рабочего времени. Кроме того, обеспечивает активизацию включенности персонала в достижение целей социально-экономического развития.

#### **Литература**

1. Mayo A. (2001) *The Human Value of the Enterprise: valuing people as assets – monitoring, measuring, managing*. London, Boston: Nicolas Brealey International, 2001. 256 p.
2. Bontis N., Dragonetti N. C., Jacobsen K., Roos G. *The Knowledge Toolbox: a Review of the Tools Available to Measure and Manage Intangible Resources // European Management Journal*. 1999. Vol. 17. No. 4. P. 391-402. DOI: 10.1016/S0263-2373(99)00019-5

3. Elias J., Scarborough H. Evaluating Human Capital: an Exploratory Study of Management Practice // Human Resource Management Journal. 2004. Vol. 14. No. 4. P. 21-40. DOI: 10.1111/j. 1748-8583.2004. tb00131.x
4. Putnam R. Who Killed Civic America? Prospect, 1996. March 20. URL: <https://www.prospect-magazine.co.uk/magazine/whokilledcivicamerica> (дата обращения: 11.12.2019).
5. Grant R. M. The Resource-Based Theory of Competitive Advantage: Implications for Strategy Formulation // California Management Review. 1991. Vol. 33. No. 3. P. 114-135. DOI: 10.1016/B978-0-7506-7088-3.50004-8
6. Гончаров В. В. В поисках совершенства управления: руководство для высшего управленческого персонала. В 2 т. Т. 2. М.: МНИИПУ, 1998. 784 с.
7. A Future that Works: Automation, Employment, and Productivity. 2017 January // McKinsey Global Institute. URL: <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/Digital%20Disruption/Harnessing%20automation%20for%20a%20future%20that%20works/MGI-A-future-that-works-Execulive-summary.ashx> (дата обращения: 11.12.2019).
8. Шваб К., Дэвис Н. Технологии Четвертой промышленной революции / пер. с англ. М.: Эксмо, 2018. 317 с.
9. Шваб К. Четвертая промышленная революция / пер. с англ. М.: Эксмо, 2016. 209 с.
10. Кантор М. Франкфуртская школа и ее советское зеркало [Электронный ресурс] // Story. URL: <https://story.ru/istorii-znamenitostej/istoriya-utopiy/frankfurtskaya-shkola-i-ee-sovetskoe-zeralo/> (дата обращения: 11.12.2019).
11. Стиглиц Дж. Цена неравенства. Чем расслоение общества грозит нашему будущему / пер. с англ. Е. Рождественской. М.: Эксмо, 2015. 255 с.
12. Trussler S. The Rules of the Game // Journal of Business Strategy. 1998. Vol. 19. No. 1. P. 16-19. DOI: 10.1108/eb039904
13. Castells M. The Impact of the Internet on Society: A Global Perspective [Электронный ресурс] //MIT Technology Review. 2014. URL: <https://www.technologyreview.com/view/530566/the-impact-of-the-internet-on-society-a-global-perspective/> (дата обращения: 11.12.2019).
14. Профориентационная работа среди молодежи с учетом социально-экономических факторов: метод, пособие. Л.: НИИ Профтехобразования АПН СССР, 1991. 31 с.
15. Гейсельхарт Х. Обучающееся предприятие в XXI веке / пер. с нем. Калуга: Духов, познание, 2004. 262 с.
16. Lowe J. C., Jack Welch hat das Wort: Ansichten und Einsichten eines Business-Genies. Landsbergam Lech: Verlag Moderne Industrie, 1999. 272 p.
17. Лепский В. Е. Научное и социокультурное значение рефлексивного движения в России // Рефлексивные процессы и управление. 2001. № 1. С. 3-33.
18. Фитц-енц Ж., Девисон Б. Как измерить HR-менеджмент / пер. с англ. И. Ющенко. М.: Изд-воГИППО, 2009. 349 с.
19. Потемкин В. К. Социально-профессиональное самоопределение молодежи. СПб.: Изд-во Санкт-Петербургского государственного экономического университета, 2020.



20. Косалимова О. А. Саморегуляция экономического поведения молодежи в сфере труда: автореф. дис... канд. социол. наук. СПб., 2008. 19 с.
21. Потемкин В. К. Экономическое развитие предприятий и социальные практики в управлении персоналом // Экономика и управление. 2019. № 3 (161). С. 47-53.
22. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / под ред. С. К. Мордовина. СПб.: Питер, 2009. 832 с.
23. Потемкин В. К. Способности и роли личности в профессиональной деятельности. СПб.: Изд-во Санкт-Петербургского государственного экономического университета, 2019. 160 с.

## **КОЛЛЕКТИВНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАК ФАКТОР ПРЕОДОЛЕНИЯ НЕГАТИВНЫХ ОБЩЕСТВЕННЫХ ТРАНСФОРМАЦИЙ<sup>2</sup>**

### **Collective activity as a factor in overcoming negative social transformations**

Формирование Четвертой промышленной революции произошло в период, когда политические, экономические и социальные реформы были ориентированы прежде всего на человека, на подъем уровня и качества жизни. К. Шваб подчеркивает, что «фундаментальный и глобальный характер данной революции означает, что она станет неотъемлемой частью всех стран, экономических систем, отраслей и людей» [1, с. 14]. Однако существующий уровень организации управления и осознание важности грядущих изменений определяет не только поддержку, но и создание системы коллективных действий работников предприятий и организаций, направленных на эффективное использование производительных сил и формирование новых общественных отношений, стимулирующих инновационную деятельность, внедрение цифровых технологий, «создание знаний и человеческого капитала для всеобщей пользы» [1, с. 37].

Инновации в процессе Четвертой промышленной революции по-новому определяют сущность человека, личность работника, его способности, профессиональные компетенции, знания и умения. По данным Международного экспертного совета Всемирного экономического форума (2015 г.), в ближайшее время увеличится спрос на такие качества работников, как когнитивные способности (в 3.4 раза), системные способности (2.5 раза), решение сложных проблем (1.5 раза), навыки создания контента (в 4 раза), навыки обработки информации (в 2.1 раза), навыки общения (в 1.9 раза), навыки управления ресурсами (в 2.8 раза), технические навыки (в 2.9 раза), физические способности (в 7 раз) [2].

---

<sup>2</sup> Впервые текст был опубликован в журнале «Экономика и управление». 2020. Т. 26. № 1. С. 62 – 68.

Важным фактором производственных и общественных трансформаций экономики, не связанных с технологиями, различного рода инновациями, цифровизацией, становятся профессиональные компетенции, социокультурные нормы, мораль и нравственность, этика поведения работников, способности работников к адаптации - в сложных производственных и экономических ситуациях. Вместе с тем ряд исследователей, например Л. Граттон, отмечают, что Четвертая промышленная революция может увести нас на темную сторону будущего рынка труда, где присутствует «повышенный уровень фрагментарности, изолированности и исключенности по всему обществу» [3]. Возникает справедливый вопрос о том, каков же выход из прогнозируемой ситуации. Стивен Р. Кови решение проблем связал с ростом профессионализации работников; их компетенций, инициативы, позитивной энергии, включая моральный авторитет работников, определение смысла деятельности и возможных преобразований в труде [4].

Сложности в процессе труда обуславливают необходимость не только осмысления степени участия в работе коллектива, но и формирования системы коллективной деятельности. Процесс общественного развития — это процесс взаимодействия человека и окружающей его среды: производственной, экономической, политической и социальной, в которых формируются стандарты поведения, нормы и ценности, реальные потребности и механизмы их удовлетворения в общественной практике. В процессе взаимодействия человека и окружающей его среды осуществляется развитие производительных сил, происходит усиление взаимозависимости процессов, производства, обмена и потребления, расширяются информационные и технологические связи, а также создаются условия для формирования нового системного качества образования.

В глобальной по своим масштабам человеческой деятельности одно какое-то знание для осуществления конкретной деятельности, пусть и наиболее полное, не в состоянии удовлетворить человека. Причина состоит в том, что процесс общественного развития происходит в двух равнозначимых направлениях: во-первых, в формировании социально-профессионального конструкта личности, во-вторых, в развитии человека, способного к человеческой коллективной деятельности.

Э. Н. Райхлин, исследуя проблему человеческого капитала как важнейшего компонента экономического роста, отмечал необходимость создания конкурентной среды, здоровой денежной системы, разработки новых законов и обеспечения их соблюдения, проведения эффективной политики доходов и социального обеспечения, структурной политики,

защиту отечественного рынка и поддержку предпринимательства [5, с. 276—278]. Однако масштабы разрушений, характерных для 90-х гг. прошлого века, и захватывают российскую экономику, науку, культуру, и ставят под вопрос сохранение национального генофонда в наш динамичный век. С тревогой следует ожидать превращение этих процессов в необратимые [6].

Действительно, предпринимаемые в стране программы стимулирования экономического роста пока не дают положительного результата. Так, наблюдается растущее расслоение общества, расширение сферы бедности, ограничение свободной организации собственной жизни, быстро проявились конфликты интересов различных профессионально-квалификационных и статусных групп людей, занятых в различных сферах материального и нематериального производства.

Можно согласиться с исследователями трансформационных процессов, которые сделали вывод о том, что процессы, связанные со сменой общественной системы, произошедшие в России и странах Восточной Европы, нельзя ассоциировать с материальным благосостоянием людей, экономическим ростом и социальным развитием. Л. Г. Ионин подчеркивал, что в ходе создания рыночной экономики утрачивается демократическая сущность процесса трансформации, теряется ее политический и социальный смысл [7]. Рыночная экономика по своему замыслу является специфическим типом социальной технологии изменения форм собственности, распределения материальных благ, в которой нет места социокультурным, морально-нравственным, ценностно-мотивированным предпосылкам общественного развития [8—10].

Подобное происходит при условии, когда политические и экономические преобразования совершаются в одном пространственно-временном режиме без учета общественных реалий, без научных обоснований, без анализа предшествующего периода общественного развития и оценки социальных последствий. Распространено мнение о том, что в России построено олигархическое общество, т. е. олигархи в управлении государством имеют всевластные полномочия, которые по определению Э. Н. Райхлина, распространяются на так называемый уполномоченный сектор экономики [5, с. 234].

Следствием этого становится несоответствие правовых, административных, финансово-экономических возможностей и средств государственного управления задачам повышения уровня и качества жизни населения страны, его социокультурного и морально-нравственного развития. В данном случае очевидна причина, о которой вскользь упоминают некоторые аналитики, а именно: государство до сих пор не

имеет четкого представления о том, чем владеет, о том, как, каким образом может пополняться бюджет страны и регионов. Влияние отдельных олигархических региональных групп на органы государственного управления привело к тому, что в России преобладают дотационные регионы при наличии особо важных для страны природных и материальных ресурсов, не используемых в структуре общественного производства. Как следствие, в России появилось много представительных социальных групп, не заинтересованных в развитии государства, действия которых носят авантюрный, спекулятивный характер, паразитирующие на власти, бюджете и экономических ресурсах страны [5, с. 276].

Несоответствие мер, предпринимаемых в настоящее время органами государственного управления, экономическому и социальному развитию страны сказывается и на процессах социализации, т. е. на процессах, посредством которых обеспечивается преемственность общественного развития, стабильность удовлетворения экономическими потребностями личности в рамках цивилизованной системы общественных отношений, преодоление социального неравенства различных профессионально-квалификационных и статусных групп работников. Происходит формирование социального капитала как исходного принципа социального действия, поведения индивидов в общественной и производственной практиках.

З. Т. Голенкова и Е. Д. Игитхянян в исследовании современной жизни российских предпринимателей установили, что государственные чиновники мешают работе (62,5 %), а помогают только в 26,9 % случаев. У предпринимателей сложилась своеобразная иерархия мер, благодаря которым возможно ускорение экономического развития: равенство перед законом - 52,2 %, личная свобода — 18,2 %, сильная и справедливая власть — 14,04 %, справедливое распределение материальных благ — 7,5 %, подлинное народовластие — 2,9 % и т. д. [11].

Пожалуй, данные, приведенные авторами, свидетельствуют о проектной реакции предпринимателей на поставленные вопросы. Однако эти реакции предпринимателей слабо связаны с результатами «мягкого авторитаризма», суть которого состоит в программе действий по преодолению анархии и беспорядка, консолидации политических и экономических элит в возрождении суверенного государства, в раскрытии инновационного потенциала страны и коллективной креативности взамен тезиса 1990-х гг. о том, что «каждый сам за себя».

Решение задач «мягкого авторитаризма», видимо, можно допустить при наличии способности у федеральных и региональных органов управления

осознать необходимость коллективных действий по созданию как политической и экономической, так и социальной базы развития государственности, формирования принципов доверия — интегрального показателя общественных преобразований. Между тем коллективность в решении общественно значимых задач не исключает повышения уровня индивидуальной или личностной активности, реализации собственных усилий в достижении поставленных целей карьерного или профессионального роста, повышения уровня и качества жизни, т. е. человеко-ориентированной деятельности, при которой ресурс — это люди, а ключевыми действиями людей являются коллективные взаимоотношения.

Заметим, что В. В. Петухов находит существенное ограничение реализации принципа коллективных действий. По его оценкам, 52 % россиян придерживаются точки зрения по поводу того, что для них важнее честно прожитая жизнь, и даже ради достижения успеха они не переступят через собственные моральные принципы. Но эти данные, видимо, верны, если они относятся к жизненному пространству, характеризуемого как девиантное. 42 % респондентов достаточно жестко фиксируют свою общественную позицию, полагая, что традиционные российские добродетели не в моде и что в современном мире нельзя руководствоваться исключительно моральными принципами, а нужно «действовать сообразно обстоятельствам» [12].

Приведенные сведения можно интерпретировать как раскол в социальных ожиданиях людей и социальных отношениях. Этот раскол представляет собой объективно существующее противоречие, сложившееся в политическом и экономическом пространствах последних лет. Раскол можно рассматривать как видимое противоречие между коллективными и индивидуальными действиями, определяющее участие людей в процессах общественного развития. Известно, что обусловленная социально-экономическими и политическими процессами человеческая деятельность по своей направленности, содержанию и характеру является коллективной, зависимой от степени участия людей в производственной и общественной деятельности. Однако во многом коллективность человеческой деятельности зависит от степени согласованности действий различных профессионально-квалификационных и статусных групп людей. Согласованность действий людей без их понимания и взаимодействия происходящих событий в экономической и политической жизни общества становится существенным ограничением не только объектно-предметной деятельности, но и процессуально-созидательной.

Если исследовать коллектив предприятия или организации как

первопричину коллективной деятельности людей, то можно заметить, что стратегия работы известна лишь ограниченному числу собственников и исполнительной дирекции, а в общих чертах группе ответственных исполнителей. Основная масса работников не соотносит свою деятельность со стратегией работы, ограничивается удовлетворением в труде своих материальных потребностей. Иными словами, явно прослеживается ценностно-ориентационная деятельность, носящая сугубо индивидуальный характер. Индивидуальный характер восприятия коллективной деятельности выступает в качестве причины ограничения информационных и межпрофессиональных коммуникаций, а в итоге общения во всей сфере проявления активной жизненной позиции. Общение между людьми, тем более если оно осуществляется в конкретной сфере приложения труда, является системообразующим фактором производственных систем и общества в целом.

Трансформации последних лет, произошедшие в производственной и общественной сферах, обеспечивает необходимость понимания взаимоотношений и взаимообусловленности личного и коллективного, частного и общественного. Полагаем, что потребности человека, его способности, как родовые, так и приобретенные, умения, складывающиеся в процессе деятельности в конкретной сфере приложения труда, являются «началом» любой коллективной деятельности. В процессе коллективной деятельности за счет или в процессе объединения различных групп людей формируются личностные качества человека, например, созерцателя или созидателя.

М. С. Каган подчеркивал, что «человек тем более развит как человек, чем богаче круг его потребностей, способностей и умений» [13]. Кроме того, он обратил внимание на процессы формирования личности в контексте потребностей непрерывного расширения своего культурного тезауруса, в непрерывном духовном обогащении. Но рождается вопрос о том, насколько эти потребности возникают произвольно и насколько они соотносятся с какой-либо производственной или общественной деятельностью.

На наш взгляд, культурное и духовное развитие может носить вполне управляемый со стороны государства характер, суть которого заключается в создании возможности развития диссеминации внутрисемейных отношений, непрерывного обучения и воспитания индивидов, выбора направления профессиональной деятельности и профессионализации в конкретных социально-экономических условиях, в стимулировании жизненных интересов, склонностей, способностей, дарований, связанных с решением общественно значимых задач. Речь идет об управлении познавательной

деятельностью, проявляющейся в накоплении и системной реализации знаний в общественной практике.

Вследствие познавательной деятельности у человека формируется представление о социальной среде, о содержании и структуре профессиональной деятельности; происходит ценностно-смысловое отражение степени своего участия в труде; уточняются потребности как материальные и духовные, намечаются ориентиры своего существования и сосуществования в коллективной деятельности предприятий и организаций. При этом у работника развиваются такие качества, как целеполагание, позитивизм, инициативность, механизм социального взаимодействия, посредством которого происходит формирование и развитие личности работника, фиксируются социальные и профессиональные достижения.

С одной стороны, развитие личности осуществляется в контактных малых по своей численности группах работников, объединенных предметной деятельностью, поддерживающих социальные ориентиры и ценности; устойчивыми характеристиками внутри группового поведения. С другой — развитие личности может носить статусный характер, когда группа индивидов придерживается одного стиля в жизни, обладает примерно равным материальным достатком при формировании образа и качества жизни.

Наблюдение за процессами развития личности в данных группах (1- № 14, 2- № 18) показало, что процесс социализации, т. е. вхождения индивида в социально-профессиональную среду, приспособления к ней, приобретения опыта взаимодействия, освоения социальных ролей, установок, стилей поведения, осознания собственного «Я» различны и во многом не сопоставимы. Первая группа работников, пусть и не осознанно, но находится в подчинении второй группы, в результате чего складывается социально-профессиональная иерархия производственных и общественных отношений, формируется «представительство интересов» [6, с. 23-24], различных по своей сути, значению и влиянию на поведение всех без исключения работников предприятий и организаций. При «представительстве интересов» статусной группы управления предприятием или организацией утрачивается личностная идентичность, которая проявляется в склонности мышления в категории «Я». В то же время коллективная деятельность стремится к развитию мышления работников в категориях «Мы».

Как известно, критериями успеха коллективной деятельности, кроме экономического роста и роста благосостояния, выраженного качеством жизни, служат формирование нового технологического уклада, инновационного по своей сути; трансформация системы общественных

отношений, т. е. отношение общества к обновлению человеческих отношений, готовности к переменам, формирование экономического, опять же инновационного по своей сути сознания; общепризнанных социокультурных начал общечеловеческого взаимодействия и т. п.

Крупные европейские корпорации, изучавшие опыт достижений японских фирм, взяли за основу две основные модели организации коллективной деятельности, как видно из таблицы 1.

В основе каждой из моделей коллективной деятельности находится участие в глобальной конкуренции; создание условий для коллективного предпринимательства; кооперации различных профессионально-квалификационных групп работников; сотрудничество во всех без исключения уровнях производственно-управленческой иерархии; гибкость организационных структур управления; ориентация деятельности работников не на сиюминутный успех и достижения, а на длительную перспективу работы; ориентация на нововведения и управление возможными рисками; саморегуляция и самоконтроль коллективной деятельности; формирование лояльности и приобщения каждого работника к деятельности предприятия; формирование социокультурных и субкультурных предпочтений в профессиональной деятельности; повышение роли социальной, экономической и организационно-правовой ответственности посредством создания в структуре управления «центров ответственного поведения работников».



Таблица 1. Модели организации коллективной деятельности [14]

<b>Рыночно-ориентированная</b>	<b>Организационно-ориентированная</b>
1. Большая текучесть. Развитый рынок рабочей силы.	1. Низкая текучесть, значительная роль пожизненного найма.
2. Условия контракта зависят от уровня квалификации.	2. Большая разница между постоянным и временным работником.
3. Одинаковая оплата за одинаковый труд.	3. Оплата зависит от уровня квалификации и стажа.
4. Наличие отраслевых профсоюзов.	4. Внутрифирменные профсоюзы, ориентированные на коллективную выгоду.
5. Социальное страхование основывается на индивидуальных сбережениях и страховках.	5. Страхование осуществляется за счет фирмы.
6. Квалификация является индивидуальной собственностью и объектом рыночной торговли.	6. Квалификация создается и ценится прежде всего фирмой.
7. Обучение рассматривается как альтернатива в использовании рабочей силы.	7. Обучение есть средство лучшего выполнения работ именно в своей фирме.
8. Затраты на внутрифирменное обучение приравниваются к затратам на покупку аналогичной квалификации извне.	8. Затраты на обучение являются прямыми издержками.
9. Выгоды от обучения рассматриваются как относительные.	9. Выгода от обучения рассчитывать сложно, но в любом случае фирма предполагает их.
10. Менеджмент в целом негативно относится к внутрифирменному обучению	10. Менеджмент поощряет обучение.

Подобная коллективная деятельность представляет собой организованный, подвижный социальный процесс, в котором работники предприятий и организаций объединены для достижения поставленных целей экономического и социального развития. Не менее важно и то обстоятельство, что в подобной организации коллективной деятельности реализуются гуманистические и социально-этические принципы общественных отношений, формируется новый порядок мышления, который состоит в том, чтобы начать с начала, с себя как цели.

Необходимо признать, что экономическое и социальное развитие в настоящее время невозможно без целостно-разносторонней коллективной деятельности, в которой решаются следующие задачи:

- фиксирование информации, реализованной в управленческих решениях на предприятиях и в организациях о состоянии производственной и социальной среды профессиональной деятельности индивидов, их взаимодействия с коллективом в решении общественно значимых задач;
- модернизирование поведения работников в условиях изменения состава и содержания производственно-экономической деятельности предприятий и организаций;

- комплексное использование инструментов мотивирования коллективной деятельности и регуляторов, определяющих спектр профессионального и общественного взаимодействия работников;
- распознавание центров возникновения конфликтных ситуаций и рисков профессиональной деятельности различных групп работников и индивидов, стремящихся к превалированию собственных интересов над коллективными;
- установление причин деструктивного поведения работников, неудовлетворительного социального самочувствия в процессе профессиональной деятельности;
- создание благоприятной и комфортной среды для здоровья (работников в процессе их деятельности на предприятиях и в организациях, а также системы их жизнеспособности и жизнеобеспечения);
- формирование условий для самовыражения личности, приобретения конкурентных профессиональных компетенций и всестороннего развития личности, духовных и морально-этических качеств.

Таким образом, механизм коллективной деятельности реализуется посредством самопознания и саморазвития индивидов, совместного мышления, при оценке состояния производственной и общественной среды, моделирования совместного социального действия, доверия, расчета и надежды на успех.

### Литература

1. Шваб К. Четвертая промышленная революция / пер. с англ. М.: Эксмо, 2019. 285 с.
2. Deep shift: Technology tipping points and societal impact. Survey report. Global Agenda Council on the Future of Software & Society. Geneva: World Economic Forum, 2015. 44 p. URL: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GAC15\\_Technological\\_Tipping\\_Points\\_report\\_2015.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GAC15_Technological_Tipping_Points_report_2015.pdf) (дата обращения: 19.12.2019).
3. Gratton L. The shift: The future of work is already here. Glasgow: Harper Collins, 2011. 384 p.
4. Кови Ст. Р. Восьмой навык: от эффективности к величию / пер. с англ. М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. 404 с.
5. Райхлин Э. Н. Основы экономической теории. Экономический рост и развитие. М.: Наука, 2001. 318 с.
6. Абалкин Л. И. К самопознанию России. М.: Институт экономики РАН, 1995. 204 с.
7. Ионии Л. Г. Социология культуры: учеб, пособие. М.: Логос, 1996. 278 с.
8. Васильев В. П. Психологический анализ экономических реформ в России // Общество и политика. Современные исследования, поиск концепций / под ред. В. Ю. Большакова. СПб.: Изд-во С.-Петербур. ун-та, 2000. С. 304-342.
9. Пуляев В. Т., Шелянин Н. В. Социальные ценности в системе российской национально-государственной идеологии // Социально-гуманитарные знания. 2001. № 5.

С. 69—79.

10. Ясин Е. Модернизация экономики России и система ценностей // Вопросы экономики. 2003. № 4. С. 4-36. DOI: 10.32609/0042-8736-2003-4-4-36

11. Голенкова З. Т., Игитхян Е. Д. Некоторые аспекты современной жизни российского предпринимателя // Россия реформирующаяся. Ежегодник / отв. ред. М. К. Горшков. Вып. 6. М.: Институт социологии РАН, 2007. С. 183-196.

12. Петухов В. В. Демократия и возможности социальной мобильности // Россия реформирующаяся. Ежегодник / отв. ред. М. К. Горшков. Вып. 6. М.: Институт социологии РАН, 2007. С. 281-300.

13. Каган М. С. Философия культуры. СПб.: ТОО ТК «Петрополис», 1996. 414 с.

14. Bore R. Taking Japan Seriously: A Confucian Perspective on Leading Economic Issues. L.: Stanford univ. press, 1987. 264 p.

## **ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ ПРЕДПРИЯТИЙ И СОЦИАЛЬНЫЕ ПРАКТИКИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ<sup>3</sup>**

### **Economic development of enterprises and social practices in personnel management**

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

---

<sup>3</sup> Впервые текст был опубликован в журнале «Экономика и управление». 2019. № 3 (161). С. 47 – 53.

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 практик 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, р. 33-58, 81, 82, 96].

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](http://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; 6]. 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 предприятий<sup>4</sup> определено, что

---

<sup>4</sup>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.

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%.

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%». [7]

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 оказывает 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. [8, 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 [9; 10]. 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) [11].

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 [12]. 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 %; каждый мог бы достичь того, на что он способен - 15%; положение каждого члена общества зависело от его трудовых усилий и заслуг -11%; гарантии для социально незащищенных, социальной ответственности - 10% [13].

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 взаимозависимы и могут быть достигнуты лишь при распределении временных затрат как на осуществление трудовой деятельности работников, как 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% [14, с.63].

Несомненно, учет желаемого и фактического во временном пространстве профессиональной деятельности работников невозможен 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 [15].

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 [16].

#### **Литература:**

1. Потемкин В.К. Эффективность коллективного труда в деревообрабатывающей промышленности. - М.: Издательство «Лесная промышленность», 1985, 93 с.
2. Bulletin of the U. S. Bureau of Labour Statistics, 1991, N 2363/
3. Rostow W. W. The Stages of Economic Growth. A. Non-Communist Manifesto. N. Y. Cambridge University Press, 1960. 179 p.
4. Кови С. Р. Восьмой навык: От эффективности к величию / Стивен Р. Кови; Пер. с англ. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2016. 408 с.
5. Потемкин В. К. Профессиональная деятельность. Человек. Личность. Работник. - СПб.: Издательство «Инфо-да», 2009. 239 с.
6. Потемкин В. К. Личностный фактор в сфере профессиональной деятельности / Потемкин В. К. - СПб.: ФГБОУ ВПО СПбГЭУ; 2012, - 319 с.
7. Потемкин В. К. Стратегические принципы деятельности предприятий на региональном потребительском рынке. - СПб.: Спец Лит, 2001. – 191 с.
8. Гончаров В.В. Руководство для высшего управленческого персонала в 2-х

томах, Том 1. — М.: МНИИПУ, 1998, 768 с.

9. Мертон Р.К. Социальная структура и аномия// Социологические исследования. 1992. № 2, С. 118-124.

10. Смелзер Н. Социология / под ред. В.А. Ядова - М.: Феникс, 1994. 688 с.

11. Диагностика эмоционально-нравственного развития /под ред. и сост. Дерманова И.Б., - СПб.: 2002, 171 с.

12. 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.

13. 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.

14. Гончаров В.В. Руководство для высшего управленческого персонала в 2-х томах, Том 2. - М.: МНИИПУ, 1998. 784 с.

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

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

## **ЦЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА СОВРЕМЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ: ИСТОКИ, ИСТОРИЧЕСКАЯ ПАМЯТЬ, ОРИЕНТАЦИЯ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ И КАЧЕСТВО РАБОТЫ<sup>5</sup>**

### **Values of personnel of modern enterprises: origins, historical memory, focus on efficiency and quality of work**

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.

---

<sup>5</sup> Впервые текст был опубликован в журнале «Экономика и управление». 2018. № 2 (148). С. 57 - 63

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, духовно-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

цивилизированного 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 превалирующим 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 презирающим. 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.

## **КОНЦЕПТУАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ТЕОРИИ ЦЕННОСТНО-МОТИВАЦИОННЫХ СМЫСЛОВ<sup>6</sup>**

### **Conceptual development of value-motivational sense theories**

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,

---

<sup>6</sup> Впервые текст был опубликован в журнале «Журнал правовых и экономических исследований». 2018. № 3. С. 228 – 233.

Статья подготовлена при участии к.с.н. Д.В. Вельмисовой.

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) 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., исключающая 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, закрепленной 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.Риккорта, 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 феноменом 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.-Петербург. 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](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](https://dic.academic.ru/dic.nsf/enc_philosophy/1109/%D0%A1%D0%9C%D0%AB%D0%A1%D0%9B) Дата доступа: 09.01.2018

## СОЦИАЛЬНЫЙ МЕХАНИЗМ ФОРМИРОВАНИЯ ЦЕННОСТНО-МОТИВАЦИОННЫХ СМЫСЛОВ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ<sup>8</sup>

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» [14]. 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,

---

<sup>8</sup> Впервые текст был опубликован в журнале «Социология и право». 2019. № 2 (44). С. 12 – 20. Статья подготовлена при участии к.с.н. Д.В. Вельмисовой

мотивационных, идейных установок личности, образцов поведения.

Научное осмысление проблемы мы начали с установления условий формирования ценностно-мотивационных смыслов [3]. К ним мы относим 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 [17]. 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 [7], В.К.Потемкиным [16], П.В.Петрием [10], А.П.Бандуриным [2], Л.Я.Косалсом 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, организационные регуляторы, производственно-экономические регуляторы, характеристики коллектива [6].

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 ключе противостояния 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. [8; 9; 15; 18]. 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.) [12, 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» [1, 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 [19]. 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. [19].

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 отставание 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» [13].

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» [5, 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 [11, 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"><li>- Цели и миссия организации;</li><li>- Организационная культура: корпоративные традиции и ценности, правила коммуникации в организации, особенности взаимодействия между различными профессионально-квалификационными группами работников</li><li>- 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.)</li><li>- Кадровая политика организации (особенности организационной структуры; процессов найма и адаптации, планирование карьеры, возможности для профессионального развития и обучения, система материального/нематериального стимулирования)</li><li>- Социально-психологический климат на предприятии</li><li>- Бытовые и гигиенические условия работы (эргономичность рабочих мест, освещенность, наличие отдельных кабинетов и др.)</li><li>- Репутация, место предприятия в отрасли</li></ul>

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"><li>- соблюдение высоких стандартов качества продукции/услуг; - безопасность и охрана труда;</li><li>- охрана экологии; - соблюдение трудового, гражданского, налогового и др. законодательства;</li><li>- добросовестное ведение бизнеса с соблюдением интересов сторон: клиентов, партнеров, работников, конкурентов, акционеров и др.</li><li>- восприятие работников как основы успешного бизнеса</li></ul> <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> <ul style="list-style-type: none"><li>- формирование высокой культуры общения</li><li>- обучение управленческого звена в соответствии с ценностной парадигмой, развитие лидерских компетенций</li><li>- обновление управленческих знаний, проведение тренингов/семинаров по методам управления: психологическим, экономическим, организационным и др.</li><li>- развитие коммуникативных навыков у работников различных профессионально-квалификационных групп</li><li>- развитие навыков тайм-менеджмента, самоконтроля, личной эффективности у работников различных статусных и профессиональных групп (проведение обучающих тренингов/семинаров)</li></ul> <p>4. Формирование единого смыслового пространства в организации:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- формирование системы открытых коммуникаций</li><li>- расширение способов коммуникации между различными профессионально-квалификационными группами работников;</li><li>- развитие системы информационного обеспечения</li></ul>

5. Систематическая социальная, организационная и квалификационная диагностика:
- 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);
6. Разработка эффективной системы обратной связи между управляющей и управляемой подсистемами на всех уровнях организационной иерархии:
- информационное обеспечение систематической обратной связи;
  - система мотивации;
  - обеспечение «работы над ошибками»;
  - карьерное планирование;
  - формирование резерва управленческих кадров , позволяющего решить проблему не востребоваемости ряда межличностных и лидерских компетенций;
  - развитие системы наставничества;
7. Обеспечение комплексного применения: как методов регулярного менеджмента, так и проектного; повышение качества групповой работы
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.)

Таблица №3. Социальные последствия реализации указанных направлений деятельности (микроуровень: предприятия и организации)

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

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"> <li>- Семья (состав, характер взаимоотношений)</li> <li>- Территориальная общность (регион, город и др.)</li> <li>- Образование (воспитательная роль школы, ВУЗа)</li> <li>- Профессиональное сообщество</li> <li>- Трудовой коллектив и др.</li> </ul>

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 технологий – 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
5. 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
– 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. 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.
2. 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
3. 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
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. 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.
6. 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. –
7. 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.
8. Магун В.С. Базовые ценности – 2008: сходства и различия между россиянами и другими европейцами: Препринт WP6/2010/03 / В.С.Магун, М.Г.Руднев; Гос. Ун-т –



Высшая школа экономики. – М.: Изд.дом. Гос. Ун-та – Высшей школы экономики, 2010. – 52 с;

9. Магун В.С. Динамика трудовых ценностей экономически активного населения России, 1991 – 2004 гг. Препринт WP3/ 2006/ 09. – М.: ГУ ВШЭ, 2006. – 40 с.;

10. Петрий П.В. Духовные ценности российского общества и армия: Дис ... д-ра филос. наук: 09.00.11. – Москва, 2002. – 429 с.

11. Потемкин В. К. Личностный фактор в территориальной организации производственной деятельности / В. К. Потемкин. - Санкт-Петербург : Северо-Западный институт повышения квалификации ФСН России, 2014.

12. Потемкин В.К. Качество управленческого труда : учебное пособие. 2-е изд., доп. и перераб. – СПб. : Изд-во СПбГЭУ, 2015.

13. Потемкин В.К. Самоактуализация профессиональной деятельности работников предприятий. – СПб.: Изд-во Инфо-Да, 2018, - 214 с.

14. Потемкин В.К. Ценности персонала современных предприятий: истоки, историческая память, ориентация на эффективность и качество работы // Экономика и управление, №2, 2018, С.57 - 63

15. Потемкин В.К., Михайлов С.Г. Молодежь. Общественная среда. Православие. Информационно-аналитический обзор. – СПб, Инфо-Да, 2011. ;

16. Потемкин В.К., Михайлов С.Г. Управление персоналом: социокультурные трансформации, социальный мониторинг. – СПб.: Инфо-Да, 2015.

17. Райгородский, Д. Я. Психология личности. Т.2. Хрестоматия / Д.Я. Райгородский.- Самара: Издательский дом "БАХРАХ - М", 2000.

18. Российская повседневность в условиях кризиса / Под.ред. М.К.Горшкова, Р.Крумма, Н.Е.Тихоновой. – М.: Альфа-М, 2009 г. – 272 с.

19. Российская Федерация. Президент (2018– ; В. В. Путин). Послание Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации [Электронный ресурс]: М.: 2018 Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_291976/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_291976/) Дата доступа: 07.06.2018

## **СОЦИАЛЬНЫЕ ИЗМЕРЕНИЯ КАЧЕСТВА УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ТРУДА<sup>10</sup>**

### **Social dimensions of the quality of managerial work**

Благодаря стремительным процессам развития теоретических основ управления персоналом предприятий все чаще исследователи и специалисты обращают внимание на вопросы, связанные с качеством управленческого труда. Обусловлено это ростом понимания того, что управленческий труд – это особый вид трудовой деятельности, в основе которого не только принятие управленческих решений, но и организационное, экономическое,

---

<sup>10</sup> Впервые текст был опубликован в Российском научном журнале «Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований». 2021. № 1. С. 6 – 16.

правовое, информационное и социально-психологическое их сопровождение на всем протяжении от формализации до конечного результата работы предприятия.

В практической деятельности предприятий управленческий труд не прерогатива какой-то отдельной касты управленцев, а является сложным по структуре, функциональным основам, степени воздействия на процесс принятия и реализации управленческих решений видом деятельности. На результативность управленческого труда оказывают влияние самые различные факторы как внешнего воздействия, связанные с состоянием конкуренции на рынке товаров и услуг, степенью экономического и социального развития субъектов хозяйствования различного уровня, так и внутреннего воздействия, обусловленные уровнем профессиональной подготовки персонала предприятий, его мобильности к изменяющимся условиям деятельности предприятий, адаптации к нововведениям в технико-технологической, организационной и экономической структуре предприятий. Во многом качество управленческого труда зависит от учета в управлении персоналом мотиваций, как отдельных работников, так и профессиональных групп, а также изучения и информационного сопровождения изменений в структуре их профессиональных компетенций.

В последнее время становится все очевиднее, что качество управленческого труда зависит также от научно обоснованной его регламентации, построения системы делегирования профессиональных полномочий в принятии управленческих решений, введения в состав элементарных функций деятельности по деконфликтизации процессов управления персоналом, созданию социально-психологического климата, позволяющего успешно осуществлять спектр управленческих воздействий на персонал предприятий.

Качество управленческого труда определяется и умением управленцев использовать в своей деятельности современные инновационные подходы стимулирования эффективной деятельности персонала.

Заметим, что по своему содержанию управленческий труд непосредственно не создает материальных ценностей, но осуществляет весь спектр технической и организационной подготовки производства, планирования, учета, контроля, регулирования и координации различных видов деятельности и является особой производительной формой, так как реализует свою деятельность опосредовано в продукте труда совокупного работника. Ряд исследователей отмечают информативный характер управленческого труда, полагая при этом, что информация по форме может быть устной и документированной (чертежи, технологические карты, планы,

проекты и т.п.), по функциональной принадлежности – технической, трудовой, бухгалтерской, коммерческой, она различается и по используемым носителям (документы, перфокарты, магнитные ленты). В тоже время совершенно очевидно, что нельзя наделять свойствами конечного результата управленческого труда его промежуточные результаты – расчеты, чертежи, разрабатываемую техническую и организационную документацию, другую информацию. Иначе создается абсурдная ситуация: чем больше выполнено или подготовлено расчетов, различных документов, тем плодотворнее труд, а это далеко не так. Отсюда и важное свойство производительной формы управленческого труда: его эффективность должна оцениваться не по количеству подготовленных документов и изданных распоряжений, а по результативности и прогрессивности принимаемых технических, организационных, экономических решений – по их влиянию на результаты деятельности работников, непосредственно занятых производством продукции или услуг. И здесь возникает вопрос о такой компоненте результирующей управленческий труд как качество.

Совершенно очевидно результативность управленческого труда, во многом, зависит от состава и содержания решаемых задач, среди которых:

- экономические, связанные с выполнением возложенных на управленческий персонал функций при минимальных затратах. Следует подчеркнуть, что в новых условиях хозяйствования решение экономической задачи касается не только экономии труда, но сокращения материальных и финансовых затрат, связанных с управлением. И хотя, строго говоря, вопросы экономии этих видов затрат выходят за рамки организации труда, экономия затрат труда почти всегда сопряжена с экономией финансовых ресурсов;

- психофизиологические, в основе которых обеспечение сохранения здоровья работников, их длительной и устойчивой работоспособности, поддержание нормального психологического климата в коллективе;

- социальные, направленные на обеспечение содержательности, привлекательности и престижности труда, более полное использование творческого потенциала работников. Здесь же создание благоприятных условий труда, разработка рациональных режимов труда и отдыха, которые непосредственно влияют на повышение работоспособности и ее сохранение в течение длительного периода, на сохранение здоровья;

- организационные, обеспечивающие синхронность деятельности на различных уровнях и стадиях производственной деятельности, развитие коммуникаций как организационных, так и информационных, и психологических.

Что же происходит на практике с позиции оценки эффективности и качества управленческого труда? В системе управления предприятиями и организациями управленческие решения в полной мере выполняются лишь на 15,0%. Причиной этому послужило то, что из общего числа организационно-распорядительных документов доходят до непосредственных исполнителей только 30,0-32,0%. Сами же исполнители, которые получили ОРД, только 47 из 100 считают, что полностью знакомы с принятыми решениями и 15 из 100 принимали участие в их выполнении. Среди управленческих решений выполняются в пределах 90,0- 100,0% – вопросы стратегического планирования хозяйственной деятельности; 70,0-90,0% – технического перевооружения и реконструкции предприятия; 50,0-70,0% – материально-технического обеспечения; 30,0-50,0% – оперативной деятельности; 20,0-30,0% – воспитательной работы; 10,0-20,0% – трудовой и производственной дисциплины, технологических режимов производства и т.д. При подобных количественных характеристиках степени выполнения управленческих решений можно утверждать, что эффективность управленческого труда необходимо оценивать по признакам качества: полноты, комплексности, обоснованности, взаимообусловленности, научности.

И, действительно, о каких эффективности и качестве управленческого труда может идти речь, если: 1) руководители предприятий выполняют функции управленческого труда, ограничиваемые принятием и обеспечением выполнения управленческих решений; 2) специалисты предприятий разрабатывают решения по техническим, организационным и экономическим вопросам; 3) технические исполнители занимаются подбором и обеспечением руководителей и специалистов информацией. Тем самым наблюдается дискретность в сфере управленческого труда, а качество управленческих решений зависит от полноты и достоверности информации, которая в информационном потоке от технических исполнителей до специалистов и до руководителей может видоизменяться и приобретать новые черты и направленность.

В административной компоненте управленческого труда можно выделить и аспект взаимного недоверия или, по крайней мере, взаимной настороженности. Так, по данным социального мониторинга проведенного автором в период с 1994 по 2004 год, руководители предприятий: а) в полной мере доверяют своим заместителям – 27,0%; б) информируют своих заместителей по всем вопросам – 22,0%; в) считают своих заместителей могущими подвести в самый ответственный момент – 42,0%. В свою очередь заместители руководителей предприятий следующим образом относятся к

руководителям: а) в полной мере доверяют – 38,0%; б) отмечают некомпетентность руководителя – 44,0%; в) готовы участвовать в защите своего руководителя в трудных для него ситуациях – 7,0%.

Эвристический труд – творческая составляющая умственной деятельности управленческого труда характеризуется выполнением аналитических и конструктивных операций и направлен на разработку и принятие решений. Однако специалисты предприятий оценивают своих руководителей по знаньеовой компоненте, а именно знанию технологии производства – 17,0%, организации производства – 22,0%, владению экономическими методами хозяйствования – 28,0%, умению строить рациональную кадровую работу – 12,0%. Только 2,0% специалистов отметили непосредственное участие в исследовательской и аналитической работе.

Можно предположить, что подобные социальные оценки, во-многом, влияют на все компоненты управленческой деятельности на предприятиях. В этой связи важно замечание П. Друкера, который писал, что «...руководящие должности подчас занимают работники, не обладающие высокой эффективностью, хотя среди них немало тех, кто имеет высокий интеллектуальный уровень и творческое воображение. Эти люди обычно хорошо информированы и обладают большими знаниями. Однако прямой связи между этими качествами руководителя и его эффективностью как работника не наблюдается. Даже самые одаренные люди могут быть на удивление неэффективными; они порой не понимают, что благодаря одним способностям нельзя добиться сколько-нибудь значительных успехов в работе. Они не осознают, что талант может способствовать эффективности только посредством целенаправленного труда. И наоборот, в каждой организации есть высокоэффективные работники, не имеющие особых талантов. В то время как одни лихорадочно мечтают, имитируя кипучую деятельность, которую порой другие принимают за «творческую искру», другие шаг за шагом, медленно движутся к намеченной цели и достигают ее первыми...» [4].

В современных условиях производственной деятельности предприятий, основанных на рыночных отношениях, управленческий труд связан с применением стимулов эффективной и качественной работы персонала (персональные надбавки, премии, должностные оклады); рационализацией условий трудовой деятельности (улучшение оснащения рабочих мест, компенсации за отклонение от нормативных характеристик работы, создание рациональных режимов труда и отдыха); обеспечением стабильности работы персонала (применение надбавок за выслугу лет и стаж работы, участием в

распределении прибыли, привлечением персонала к акционированию предприятий); внедрением социальных программ (беспроцентные кредиты на приобретение жилья, медицинское и пенсионное страхование, осуществление спортивных и социально-культурных мероприятий, льготы ветеранам и молодежи); формированием стабильных межличностных отношений (раннее предупреждение конфликтов, создание условий социального партнерства); совершенствованием среды осуществления профессиональной деятельности (осознание персоналом значимости выполняемой работы, привлечение его к управлению, создание условий взаимного доверия и творчества); моделированием профессионального и должностного роста; формированием условий общественного и профессионального признания. Можно полагать, что подобные черты в системе управленческого труда создают предпосылки изменения деятельных основ труда руководителя, связанных лишь с принятием управленческих решений и их реализацией. Управленческий труд обогащается качественными характеристиками, при реализации которых:

- все сотрудники организации понимают предназначение, цель существования компании;
- цели измеримы и ясны;
- поставленные задачи находятся под контролем тех, кто должен их выполнять;
- осуществляется регулярное проведение личных встреч с сотрудниками с целью обсуждения результатов деятельности, постановки новых задач и развития навыков персонала;
- проводятся регулярные совещания коллектива, на которых руководитель доводит до персонала поставленные задачи и цели;
- осуществляется повышение квалификации персонала, основанное на развитии тех навыков, которые потребуются для выполнения заданий в настоящем и будущем;
- на основе настоящих и будущих целей, проводится точный анализ потребностей работников в повышении квалификации;
- осуществляется справедливое вознаграждение сотрудников за проделанную работу.

Сам же управленческий труд, с одной стороны, становится профессиональным по своему характеру (против традиционных «харизматического» или «должностного» характера) и приближается к деятельности специалиста, поскольку достигается операциональность (инструментальность) действий руководителя.

С другой стороны, управленческий труд становится самодостаточным

(автономным) в профессиональном отношении. Происходит взаимное «раскрепощение» руководителя и подчиненных – их отношение становится отношением специалистов. Достигается стратификация деятельности руководителей и специалистов предприятия в целом (по всем его уровням). Как следствие, снимаются поведенческие (нравственные) проблемы управления, становится достижимым тезис Фейерабенда: «Наиболее эффективно то управление, которое не замечается, которое не навязывается и не формализуется, которое естественно для нас как дыхание» [10].

Генетическая или точнее профессиогенетическая обусловленность развития теории качества управленческого труда объясняется целым рядом причин. Во-первых, это причина общетеоретического характера, состоящая в понимании генетических закономерностей как одной из важнейших категорий особенностей предмета изучения, выявление которых необходимо для его достаточно полного раскрытия. Во-вторых, это причина методологического плана, согласно которой генетический этап исследования, будучи подготовленным предшествующими этапами изучения (прежде всего структурным и функциональным), является их гносеологическим продолжением и развитием. В-третьих, это причина практического плана, связанная с необходимостью прикладной оптимизации управленческой деятельности, повышения эффективности и качества управленческого труда.

Усиление качественной компоненты в теории управленческого труда, как известно, отмечали и Э. Мэйо, и Ф. Ретлисбергер, которые, в частности, считали, что в управлении, в первую очередь, необходимо видеть не машины и технологии, но человека [5]. В процессе Хоторнских экспериментов оказалось, что работник в силу своих «человеческих» качеств не вмещается в рамки классического управления, то есть в работнике обнаружился неожиданный трудовой резерв. Для восстановления полноты «научной картины» было введено понятие человеческого фактора и с этого момента стали множиться всякого рода теории мотивации (поведенческие теории, теории лидерства, теории человеческих потребностей, подходы к гуманизации труда и т.п.), ориентированные на преодоление отчуждения с целью использовать человеческий фактор в дальнейшем росте производительности труда.

Качественная компонента управленческого труда присуща и такому аспекту управления, каким является самоорганизация [7].

В самоорганизации, по нашему мнению, необходимо выделить два характерных для качества управленческого труда момента: 1) субъектом в рамках его деятельности должна быть выражена собственная актуальная востребованность, которая создает другим лицам своего рода «почву» для их

самоосуществления; 2) деятельность самоорганизующегося субъекта, берущего на себя ответственность за удовлетворение одной из востребованностей другого субъекта, с позиции этого другого субъекта есть «черный ящик». Таким образом, самоорганизация человека есть исключительно его личное дело, закрытое для доступа извне. Востребованность, которая возникает у субъекта управления (внешнего) в процессе его собственной самоорганизации, создает лишь контекст, возможность для возникновения деятельности других лиц, но никогда не принимает форму команды, контроля и других примитивных и жестких форм отношений.

В развитии практики качества управленческого труда есть, по всей вероятности, два ограничения: 1) от субъекта управления здесь требуется исключительно высокий профессиональный уровень работы, позволяющий удерживать ситуацию при допущении гибких отношений с подчиненными лицами; 2) от подчиненного, самоорганизующегося лица, требуются, с одной стороны, также высокий профессионализм – в силу значительной автономии, самостоятельности в осуществлении своей деятельности, с другой стороны, столь высокая ответственность, которая выводит ситуацию на уровень человеческого достоинства, нравственных норм трудовой этики [6].

Нельзя принижать таких характеристик качества управленческого труда как:

- недостаточная способность к прогнозированию и предвидению ситуации;
- слабая интуитивная способность;
- недоверие к потенциалу подчиненных (проявляется чаще всего в стремлении к всеобщему контролю, попыткам все делать лично);
- неумение отличать главное от второстепенного, основное от дополнительного, существенное от несущественного и т.п.;
- необоснованное стремление к переносу представлений об индивидуальности подчиненного в обыденных проявлениях на суждение о его деловых и профессиональных качествах, способностях, работоспособности;
- неумение работать с документами;
- самоустранение от принятия важных решений;
- атрибутивность (например, всегда «занят», всегда недоступен);
- полярность восприятия, оценки, принятия решений (видение всего «в черном и белом тонах», недопущение «полутонов и оттенков»);
- склонность к преувеличениям;



- неадекватный выбор отношений с подчиненными (например фамильярное или максимально формализованное) готовность к компромиссу (дабы избежать ответственности), склонность возлагать ответственность на «козлов отпущения»;

- неумение управлять собой; присутствие неясных личных целей, а также целей, несовместимых с целями основной деятельности; Отсутствие восприимчивости к новым и нестандартным ситуациям;

- отсутствие способности генерировать новые идеи;

- неумение влиять на людей (неспособность обеспечить их участие в решении общих проблем; неразвитые способности убеждать, объяснять, доказывать; неспособность содействовать развитию и повышению эффективности рабочих групп);

- направленность в мотивациях на то, чтобы любым способом избежать неудачи и др.

Е.М. Рогова и Е. А. Ткаченко, анализируя недостатки в организации управления предприятиями, обратили внимание на то, что в основе управленческих решений преобладала некомпетентность – 45,0 %, недостаток управленческого опыта – 18,0 %, узкий профессионализм – 20,0 %, невыполнение принятых обязательств – 3,0 %, обман – 2,0 % [9].

В свою очередь Р. Хизрич и М. Питера писали, что более 60,0% предприятий терпят крах по причине неквалифицированного руководства, что вызывает объективную необходимость в сфере управленческого труда создание новых программных документов, в которых акцентируется внимание на:

- ориентации управления на интересы дела;

- ориентации управления на отношения с людьми, включая создание «нормального» психологического климата;

- ориентации управления на официальную субординацию;

- ориентации управления на достижение личных интересов [13].

Качество управленческого труда здесь проявляется в том, что руководители могут:

- ставить перед собой конструктивные цели и задачи;

- развивать навыки своих сотрудников; это поможет им достичь в будущем более высоких результатов;

- проводить конструктивный и конкретный инструктаж;

- следить за движением организации к достижению целей;

- анализировать потребности сотрудников в повышении квалификации;

- свободно проявлять свою инициативу и обеспечивать проявление

инициативы персонала;

- усовершенствовать системы оценки персонал;
- создать объективные критерии для разработки системы вознаграждений;
- достичь более высокого уровня развития организации;
- улучшить отношения между сотрудниками различного уровня управления;
- создать благоприятный социально-психологический климат;

Я. Пеллика писал, что «деятельность преуспевающего руководителя основывается на централизации власти или же на знаниях» [1, с. 78-80]. Однако, при этом не исключено, что централизация управления на генеральном управляющем, может быть не только неэффективной, но и ущербной как для предприятия, так и персонала.

Ф. Тейлор придавал особое значение при оценке управленческих воздействий социально-психологическим аспектам реализации нововведений: разъяснению целевых установок и задач нововведения в управленческой среде, формированию инновационной команды, обоснованию неизбежности и приемлемости конфликтов в ходе внедрения управленческих инноваций [11].

Г. Гантт, один из основателей теории планирования управленческого труда, показал необходимость учета в системе управленческих воздействий вопросам удовлетворенности работников процессам и результатам труда, заинтересованности в высшей производительности труда, совершенствования способностей работников [2].

Ф. Гилбрет и Л. Гилбрет активно выступали за внедрение в практику управления современных измерительных методов и инструментария (киносъемка, шкалограммы), использование в управлении данных социологических и психологических исследований. Ф. Гилбрет утверждал, что благосостояние общества зависит от индивидуальной обученности работников, от их знаний и способности вносить вклад в общественное богатство [3].

М. Фоллет уделял внимание социальным отношениям между работниками различного уровня управления и отмечал, что:

- лидерство не является уделом личности, привыкшей господствовать, лидерами становятся не только по рождению, но и благодаря соответствующему обучению;
- подлинный лидер тот, кто не только способен предвосхищать ситуацию, но и создавать ее;
- власть, понимаемая как подчинение одного человека другому,

оскорбляет чувства любого человека и не может создать основу эффективной организации;

- конфликт в трудовых коллективах не всегда деструктивен, при определенных обстоятельствах он может носить и конструктивный характер [12].

Значение качества управленческого труда в развитии системы современных общественных отношений предопределило и наше участие в теоретическом и эмпирическом исследовании данного феномена [8]. Так, в 2001 году на четырех предприятиях полного технологического цикла опрос экспертов (N – 100), представляющих различные уровни управления, позволил определить шесть групп социальных индикаторов качества управленческого труда (см. табл.1):

Таблица 1. Социальная оценка качества управленческого труда (в %)

№ п/п	Социальные индикаторы качества управленческого труда	1	2	3	4
		Оценка в % к рациональному уровню			
1	Уровень организации труда	42,0	51,0	39,0	44,0
2	Уровень организационной культуры	15,0	17,0	21,0	18,0
3	Уровень профессиональной подготовки персонала	72,0	75,0	64,0	81,0
4	Уровень трудовой и производственной дисциплины	60,0	42,0	70,0	37,0
5	Уровень инновационного мышления	28,0	15,0	18,0	14,0
6	Уровень экономической ответственности персонала	44,0	50,0	42,0	57,0

В дальнейших исследованиях управленческого труда мы обращали внимание на индикаторы, характеризующие культуру, включая - порядочность честность – 57,0%; профессиональную компетенцию – 39,0%; умение правильно оценивать хозяйственную ситуацию – 8,0%; настойчивость в достижении поставленных целей – 4,0%; интуицию в выборе управленческих решений – 7,0%; умение вести деловые переговоры – 5,0%; вежливость и воспитанность – 3,0%. Вместе с тем, в настоящее время ограничения в формировании и результативности проявления деловой культуры руководителей являются:

- заведомо неприемлемые условия делового сотрудничества в связи с отсутствием "чистоты" договоренностей – 75,0%;

- неблагоприятный для развития предприятия прошлый опыт делового сотрудничества – 39,0%;
- отсутствие правовой базы для экономической деятельности – 35,0%;
- неблагоприятная репутация в деловых кругах предполагаемого делового партнера – 32,0%;
- личностные характеристики делового партнера, объективно определяющие осторожность в деловом взаимодействии – 12,0%;
- криминализация общественных отношений – 9,0%.

Также установлено, что среди руководителей под воздействием новых обстоятельств деятельности предприятий формируются ценности направленные на: сохранение деловой репутации среди партнеров по хозяйственной деятельности – 32,0%; сохранение авторитета в коллективе – 16,0%; рост благосостояния семьи – 30%; приобретение деловых связей для развития предприятия – 24,0%; установление формальных и неформальных связей с органами административного управления – 4,0%; обеспечение защиты от деятельности криминальных структур – 1,0%; укрепление экономического потенциала страны посредством развития бизнес-структур – 10,0%.

По самооценкам руководителей их профессионализм характеризуется степенью соответствия образования – 83,0%; профессионального опыта и навыков – 75,0%; овладения совершенными производственными и информационными технологиями – 55,0%, знания иностранных языков – 22,0% условиями и требованиями производственно-хозяйственной деятельности – 45,0%. Среди показателей самоорганизации в работе руководители отмечают: инициативность – 72,0%, гибкость в общении с работниками – 62,0%; оперативность – 70,0%, пунктуальность – 55,0%; аккуратность – 34,0%.

Среди социальных индикаторов, характеризующих умение работать с людьми, руководители отмечают в себе: уважительное отношение к подчиненным работникам – 92,0%; требовательность – 85,0%; коммуникабельность – 74,0%; доброжелательность в поведении – 70,0%; психологическую устойчивость – 63,0%, адекватность поведения в кризисных ситуациях – 57,0%.

Большинство руководителей достаточно высоко оценивают себя по признаку умения принимать управленческие решения, по их полноте, системности, своевременности, результативности – 93,0%. В тоже время личностные качества, такие как стремление к самообразованию, требовательность к себе, культура речи, интеллигентность, воспитанность, кругозор руководители оценивают соответственно в 84,0%, 78,0%, 60,0%,

58%, 58,0%, 55,0%. Большинство руководителей предприятий ведут, по их мнению, здоровый образ жизни, без вредных привычек – 73,0%.

Заметим, что целый ряд зарубежных исследователей отмечал, что более высокий моральный настрой и большая удовлетворенность не всегда повышает производительность труда персонала [16]; низкий уровень текучести кадров не всегда свидетельствует об удовлетворенности персонала своей работой [14]; руководители, уделяющие особое внимание задачам чисто производственного характера, могут добиться более значительных результатов чем те, которые позиционируют как проводники человеческих отношений [15].

В качестве интегрального показателя качества управленческого труда мы выбрали социальное самочувствие персонала в различных ситуациях деятельности предприятий и получили следующие оценки (см. табл. 2):

Таблица 2. Оценка социального самочувствия персонала предприятий

№	Характеристика социального самочувствия персонала	Степень удовлетворенности, %		
		1990 г.	2007 г.	2018-2019 г.
1	Благоприятная социальная ситуация для персонала предприятия	34,0	25,5	32,0
2	Благоприятная ситуация для себя лично	36,0	31,0	28,0
3	Невозможности появления творчества в работе	12,5	11,5	11,5
4	Соответствие характера содержания работы личным интересам	27,0	9,0	16,0
5	Возможности проявления инициативы и предприимчивости в работе	14,0	12,0	15,0
6	Возможности полностью реализовать самоотдачу	42,0	19,5	27,0
7	Благоприятный социально-психологический климат	50,5	34,0	32,0
8	Отношения с коллегами по работе, создающие предпосылки повышения ее эффективности	52,0	20,5	24,0
9	Отношения с руководством предприятия, стимулирующие эффективную работу	7,9	8,0	8,0
10	Отношения с непосредственным руководством, стимулирующие эффективную работу	38,2	26,5	28,5
11	Рациональные условия осуществления трудовой деятельности:	22,4	20,5	24,0
	организация труда			
	работа технологического оборудования			
	содержание рабочего места			
	режим труда и отдыха			
	участие в управлении производством			
	оплата труда			
	нервные нагрузки			
	физические нагрузки			
	темпы работы			
умственные нагрузки				
12	Правовая защищенность	4,5	0,5	0,5
13	Экономическая и социальная защищенность	9,0	2,0	3,0
14	Духовное развитие	1,5	0,5	0,5

В последнее десятилетие у руководителей сложился стереотип целевой ориентации и развития: стабильное функционирование – 46,2%, развитие в конкурентной среде – 49,4%, обеспечение развития персонала – 2,8%. В реализации своей целевой ориентации руководители считают значимой проблему нехватки оборотных средств – 23,0 %, а также проблему сбыта продукции – 20,4%.

Сложившаяся целевая ориентация руководителей предполагала следующие меры по активизации деятельности:

- улучшать свою позицию по отношению к конкурентам – 28,0%;
- снижать затраты на производство продукции – 26,0%;
- повышать степень удовлетворенности покупателей – 12,0%;
- увеличить эффективность производства – 9,0%;
- определять слабые места в производстве и реализации продукции – 7,0%;
- разрабатывать новые идеи – 5,0%.

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%).

При ответе на открытые вопросы респонденты как в 1990 г., так и в 2018-2019 годах обратили внимание на причины, сдерживающие инициативу и предприимчивость персонала:

- засилье бюрократии, чрезмерная централизация, плохая система хозяйствования, неверная социально-экономическая политика, несоответствие слов и реальных дел, самоуспокоенность, нежелание замечать кризисные явления,
- низкие социальные качества руководителей: нет хозяев, коррупция,

некомпетентность, каждый руководитель решает личные проблемы, безразличие к судьбе народа, отсутствие культуры, дисциплины, желания и умения работать и т.п.

Длительное невнимание руководителей к социальным вопросам приводит к тому, что 34,5% респондентов хотят сменить профиль работы, 22,4% - найти новую работу, 42,1% готовы остаться работать на предприятии, но за более высокую зарплату.

У 70,0% молодежи из числа опрошенных респондентов имеет место тенденция снижения трудовой мотивации.

Дальнейшую работу на предприятиях респонденты связывают с улучшением материального положения (55,0%), возможностями реализации присущего им чувства хозяина на производстве (44,0%), возможностями для творческой, рационализаторской и изобретательской работы (35,0%), возможностями проявления инициативы в решении повседневных вопросов (32,0%), возможностями профессионального роста при выполнении более сложной работы (31,0%), снижением физической нагрузки (44,0%), снижением нервного напряжения (14,0%) и т.п. Следовательно, в структуре мер экономического развития актуализируется проблема разработки социальной стратегии, направленной на улучшение жизнедеятельности и жизнеспособности персонала, каждого конкретного работника.

### Литература

1. Виханский О.С. Стратегическое управление: Учебник. – 2-ое изд. перераб. и доп. – М.: Гардарики, 1999, с.78-80.
2. Гантт Г. Труд, заработная плата и доход (1910); Промышленное руководство (1916); Организация труда (1919).
3. Гилбрет Ф., Гилбрет Л. Психология управления (1916); Изучение движений (1911)
4. Друкер П. Эффективный управляющий. – М.: 1994. – 9-10с.
5. Попов А.В. Теория и организация американского менеджмента. – М.: Изд-во МГУ, 1991.
6. Потемкин В.К. Качество управленческого труда. Учебное пособие. – СПб.: Изд-во СПбГЭФ, 2009. – 248 с.
7. Потемкин В.К. Самоуправляющиеся хозяйственные системы рыночной экономики. – СПб.: Изд-во ИСЭП РАН, 1995.
8. Потемкин, В.К. Социальные проблемы управления персоналом предприятий: - СПб.: Секция «экономика и социология» Санкт-Петербургское отделение АЕН РФ, 1996. – 263 с.; Потемкин, В.К. Управление персоналом: стратегия, процедуры регулирования, деонтология / В.К. Потемкин. СПб.: Издательство СПбГУЭиФ. 2001.; Потемкин, В.К. Управление персоналом: Учебник для вузов. – СПб.: Питер, 2010, - 432 с. Потемкин, В.К. Управление персоналом: Учебник для вузов ( Потемкин В.К. – СПб.: Северо-западный институт повышения квалификации ФНС России, 2013. – 775с.
9. Рогова Е.М., Ткаченко Е.А. Мелкий инновационный бизнес: Учебное пособие. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 1998. – С. 36.

10. Современная философия науки. – М.: Логос, 1996. – с. 188.
11. Тейлор Ф. Тейлор о тейлоризме. – Л., – М.: 1931.
12. Фоллет М. Творческий опыт (1924); Свобода и подчинение (1949).
13. Хизрич Р., Питерс М. Предпринимательство, или как завести собственное дело и добиться успеха. Выпуск 2. Создание и развитие нового предприятия. – М.: Прогресс, 1992.
14. Ellen F. Jackoofsky. Turnover and Job Performance: An Integrated Process Model. Academy of Management Review. 1984. Vol. 9. P. 83.
15. L. C. Rosse and A. Zander. Need Satisfaction and Employee Turnover. Personal Psychology. Autumn 1957. Vol.10 P. 327.
16. Fred E. Fiedler. Engineer the Job to Fit the of Manager. Harvard Business Review, 1965. P. 166.

## **КАЧЕСТВО УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ТРУДА: КОМПЕТЕНЦИИ, СОЦИАЛЬНЫЕ ОЦЕНКИ, СТАНДАРТИЗАЦИЯ<sup>11</sup>**

### **Quality of managerial work: competencies, social assessments, standardization**

Слабая теоретическая база и постоянные запаздывания в разработке стратегии развития промышленного производства, весьма скромный ответ на современные вызовы, связанные с санкционной политикой стран Запада и ограничивающие возможность перехода предприятий к новому технологическому укладу, обуславливают усиленное внимание к качеству управленческого труда.

Управленческий труд, как нам представляется, — это особый вид трудовой деятельности, в основе которого лежит не только принятие управленческих решений, но и организационное, экономическое, правовое, информационное и социально-психологическое их сопровождение на всем протяжении — от формализации до конечного результата работы предприятия.

В практической деятельности организаций управленческий труд является не прерогативой какой-то отдельной касты управленцев, а сложным по структуре, функциональным основам и степени влияния на процесс принятия и реализации управленческих решений видом деятельности. На результативность управленческого труда влияют самые различные факторы — как внешние, связанные с состоянием конкуренции на рынке товаров и услуг и степенью экономического и социального развития субъектов хозяйствования различного уровня, так и внутренние, обусловленные

---

<sup>11</sup> Впервые текст был опубликован в журнале «Стандарты и качество». 2017. № 6 (960). С. 59 – 63.



уровнем профессиональной подготовки персонала и способностью его адаптации к нововведениям в технико-технологической, организационной и экономической структуре предприятий.

В последнее время становится все очевиднее, что качество управленческого труда зависит также от его научно обоснованной регламентации, построения системы делегирования профессиональных полномочий при принятии управленческих решений, введения в состав элементарных функций управления решений по деконфликтизации процессов производства, а также от создания рационального социально-психологического климата, позволяющего успешно применять различные управленческие воздействия на персонал предприятий.

Качество управленческого труда определяется и умением управленцев использовать в своей деятельности современные инновационные подходы стимулирования эффективной деятельности персонала [1].

Следует отметить, что экономическая оценка качества управленческого труда по конечным показателям деятельности предприятия не всегда оправдана, так как она имеет временные ограничения, связанные с технологическим циклом производства товаров и услуг, а также с регламентацией сроков учета и отчетности (месяц, год, квартал). Иногда управленческое решение, кажущееся столь эффективным в определенный период времени, впоследствии может оказаться либо неоправданным, либо разрушительным для деятельности предприятия. В этой связи можно считать, что оценка качества управленческого труда предполагает системную характеристику, основанную не только на результирующих показателях деятельности предприятия, но и на социальных измерениях его составляющих, способствующих вовлечению персонала в длительный процесс экономических, технико-технологических и социальных преобразований. В отличие от количественных измерений качества управленческого труда, в основе которых лежат показатели, определяющие деятельность предприятия в конкретном временном цикле, социальные измерения (включающие комфортность для персонала процессов принятия и реализации управленческих решений, степень вовлеченности сотрудников в управление предприятием, уровень взаимопонимания работодателей и наемных работников и т.п.) связаны с более длительным периодом оценки.

Оценка качества управленческого труда нужна как для управленцев, особенно страдающих «синдромом завышенной самооценки», так и для персонала предприятия, которому важно знать, кто и как им управляет и какие экономические и социальные последствия возможны в результате этого управления.

Необходимость оценки качества управленческого труда во многом обусловлена и задачей формирования профессиональной команды, способной добиться того, чтобы конкретное предприятие выполняло свою миссию в структуре народнохозяйственного комплекса. А это зависит от целеустремленности и согласованности действий всего персонала, признаками которых являются целевая обусловленность профессиональной деятельности, отождествление интересов каждого работника с интересами предприятия, профессиональное и межпрофессиональное взаимодействие различных профессионально-квалификационных групп сотрудников, профессиональная и творческая активность в достижении поставленных целей, постоянное воспроизводство личностных качеств и качеств, определяющих непосредственное включение работников в инновационную деятельность конкретного структурного подразделения организации.

Исследование деятельности крупных промышленных предприятий на протяжении последних 25 лет позволило установить, что каждому руководителю в течение рабочего дня приходится в среднем 30—40 раз переключаться с одного дела на другое, а решение возникающих вопросов занимает 5—10 минут. Руководители низшего уровня, например мастера, выполняют 200—270 действий в течение восьмичасового рабочего дня. Руководители высшего уровня тратят на половину функциональных управленческих работ не более девяти минут, и только на одну десятую — свыше часа.

Важное место в работе руководителей занимает информация (о рынках, поставщиках, потребителях, конкурентах, новой продукции, технологий и пр.), объем которой по количеству и разнообразию резко возрос в настоящее время. Ее полнота и достоверность — залог правильных и своевременных решений. Наблюдения показывают, что поступающая к руководителям информация на 50—60% неполная, ненужная, несвоевременная или избыточная. Увеличение документооборота между подразделениями предприятия создает видимость активизации предприимчивости, а на самом деле растут бюрократические проволочки, деловитость подменяется показухой. В процессе исследования проблемы качества управленческого труда нами установлено, что управленческие решения в течение календарного года выполняются лишь на 15%. Причина заключается в том, что из общего числа организационно-распорядительных документов до непосредственных исполнителей только доходят 30—32%. Сами же исполнители считают, что полностью знакомы с принятыми решениями.

Среди выполненных управленческих решений 90—100% занимают вопросы стратегического планирования хозяйственной деятельности, 70—

90% — технического перевооружения и реконструкции предприятия, 50—70% — материально-технического обеспечения, 30—50% — оперативной деятельности, 20—30% — воспитательной работы, 10—20% — трудовой и производственной дисциплины, технологических режимов производства и т.д.

Социальная оценка качества управленческого труда по показателям доверия к деятельности руководства предприятий и его структурных подразделений показала, что 27% руководителей предприятий в полной мере доверяют своим заместителям, 22% — информируют их по всем вопросам, 42% — считают, что заместители могут подвести в самый ответственный момент.

В свою очередь, заместители руководителей предприятий следующим образом относятся к руководителям: в полной мере доверяют — 38%, отмечают некомпетентность руководителя — 44%, готовы участвовать в защите своего руководителя в трудных для него ситуациях — 7%. Мнения инженерно-технических работников предприятий о компетентности руководителей распределяются следующим образом: 17% считают, что руководители знают технологии производства, 22% — организацию производства, 28% — что владеют экономическими методами хозяйствования, 12% — умеют строить рациональную кадровую работу, и только 2% отметили непосредственное участие руководителей в исследовательской и аналитической работе, составляющей основу управленческих решений [2].

Заметим, что А. Файоль подчеркивал зависимость качества управленческого труда от предвидения результатов деятельности, координации действий персонала, контроля, компетентности, интеллекта, энергии и мужества в принятии управленческих решений [3].

Таким образом, обеспечение качества управленческого труда можно и нужно рассматривать как целенаправленное социальное действие, в котором определены управленческие позиции и профессиональные ориентиры руководителей организации, спектр взаимодействий руководителей и персонала, состав реакций на управленческие решения и характер социально-профессиональных действий от начала их формирования до завершения процесса реализации в конкретных производственных условиях. Подобная интерпретация отвечает запросам в управлении предприятиями, когда каждый работник, выполняющий определенный набор функциональных обязанностей, влияет на способность предприятия не только функционировать, но и добиваться конкретного результата. Степень подобного влияния может определяться ответной реакцией работника на

состав и предметную направленность управленческих решений, в которых находят свое отражение такие показатели, как уровень и качество жизни [4].

Рассматривая предметную область качества управленческого труда, можно определить его основные свойства:

- акцент на результаты в сфере производства товаров и услуг;
- внимание к социально-профессиональным качествам персонала;
- позитивный подход к признанию результатов деятельности индивидов и персонала организации 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 на предпрограммной 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-трудовых отношений и моделирование социально-психологического климата;
- стандартизация конфликтных ситуаций с определением слабых сигналов возникновения конфликтов и созданием механизмов их разрешения.

Данный теоретический посыл к определению свойств качества управленческого труда во многом соотносится с концепцией управления человеческими отношениями, разработанной в 1960—1970-х гг. и основанной на качественных параметрах взаимодействия персонала предприятий и организаций. Главные положения «школы человеческих отношений» были направлены в первую очередь на обеспечение роста производительности труда за счет повышения мотивации и профессионализма работников, а ведущие стимуляторы роста удовлетворенности трудом и его экономической результативности были связаны с содержанием труда, его общественным признанием, возможностями для творчества и повышением ответственности работника [3].

Реализация рассматриваемых свойств качества управленческого труда позволяет:

- активизировать рост профессиональных компетенций персонала, профессионального мастерства и умений;
- стимулировать профессиональную поливалентность;
- развивать экономическое мышление, творчество и инициативность в труде, самостоятельность в определении меры ответственности в процессе выполнения управленческих решений.

Кроме того, данные свойства развивают способность руководителей к расширению профессиональных коммуникаций, вовлекая работников организации в технико-технологические, организационные, экономические и социально-психологические инновации, позволяют инструментально учитывать не только внутриорганизационные, но и внешние факторы, влияющие на состав и эффективность управленческих решений (по оценкам экспертов, в общем воздействии на качество управленческого труда доля внешних факторов составляет 30—35%).

Характер влияния внутренних факторов на качество управленческого труда определяется развитостью экономической, организационной и социальной деятельности, ее информационного обеспечения, систем оценки персонала, механизма адаптации персонала к нововведениям, моделирования и регулирования отношений между субъектами деятельности. Внутренние факторы могут быть персонифицированными и характеризовать профессионализм, направленность и инновационность управленческого труда (соответственно, и воздействовать на эти составляющие производственной деятельности).

Экспертная группа работников проанализировала качество управленческого труда на четырех крупных промышленных предприятиях полного технологического цикла работы. В таблице представлен пример социальной оценки качества управленческого труда.

Таблица 1. Социальная оценка качества управленческого труда

Социальные индикаторы качества управленческого труда	Оценка, в % к рациональному уровню			
	Предприятие 1	Предприятие 2	Предприятие 3	Предприятие 4
Уровень организации труда	42,0	51,0	39,0	44,0
Уровень организационной культуры	15,0	17,0	21,0	18,0
Уровень профессиональной подготовки персонала	72,0	75,0	64,0	81,0
Уровень трудовой и производственной дисциплины	60,0	42,0	70,0	37,0
Уровень инновационного мышления	28,0	15,0	18,0	14,0
Уровень экономической ответственности персонала	44,0	50,0	42,0	57,0

Кроме того, была установлена различная степень влияния качества управленческого труда на следующие системы:

- управление персоналом — 44—60,5%;
- планирование работы структурных подразделений — 14—72%;
- бюджетирование и учет выполняемых работ — 14,5—50,5%;
- организация производственной деятельности — 10—22%;
- контроллинг функциональной деятельности и методов поощрения работников — 15—22,5%.

Качество управленческого труда оказывает влияние и характеризуется<sup>12</sup>:

- степенью обладания структурными подразделениями производственной самостоятельности и экономическими правами (20—42%);
- совпадением интересов работников и предприятия (2—7%);
- привлечением работников к обсуждению проблем и стратегии развития предприятий (8—12%);
- рациональным социально-психологическим климатом (15—34%).

Обращает на себя внимание то обстоятельство, что 28—44% сотрудников обследуемых предприятий оценивают обстановку следующим образом: «Мне все равно ничего хорошего ждать нельзя». И в то же время работники полагают, что результаты деятельности предприятий зависят от:

- их профессиональных способностей — 8—14%;
- опыта работы и коллективных действий — 22—26%;
- принятия экономических стимулов — 25—31%.

Интересно, что 4% сотрудников считают, что «меньше воровать надо».

Качество управленческого труда во многом определяет и степень удовлетворенности работников содержанием своего труда. В полной мере удовлетворены содержанием своего труда 25—52% работников. На этот показатель оказывает влияние вознаграждение за труд, которым в полной мере удовлетворены только 8—11% работников, а 15—25% полагают, что даже если оно и имеет место, то «это вообще не вознаграждение». Это во многом объясняет, что 48—70% сотрудников имеют дополнительный приработок.

Представленные эмпирические данные показывают весьма скромные возможности преобразования системы управления предприятиями за счет повышения качества управленческого труда. Среди факторов, воздействующих на качество управленческого труда, нельзя не отметить мотивацию, которую руководящий состав предприятий связывает с такими компонентами, как:

---

<sup>12</sup> По итогам того же исследования

- престиж, удовольствие, удовлетворенность — 32,5%;
- власть и влияние (право принимать решение) — 26,3%;
- высокий жизненный уровень и комфорт, обеспечиваемый зарплатой руководителя, — 16,3%;
- возможность внести свой вклад в дело — 15%;
- карьерный рост — 4,8%;
- присутствие элемента состязательности и вызова — 3,8%;
- возможность самореализации — 1,3%.

Данные показатели объясняют тот факт, что стиль работы руководящего состава предприятий оценивается как авторитарный. По-видимому, в практической деятельности необходимы постоянные мониторинг качества управленческого труда и открытое взаимодействие руководителей и персонала в решении общественно значимых задач.

Важным направлением повышения качества управленческого труда может стать стандартизация компетенций, которая предполагает создание единых формализованных требований и условий, предъявляемых к руководителям различных уровней управления и служащих своеобразным допуском к управленческой деятельности.

В стандартизации управленческого труда в полной мере может реализоваться принцип, сформулированный А. Файолем, — «нужный человек на нужном месте». Необходимость

следования этому принципу обусловлена, например, тем, что части управленцев присущи некомпетентность, девиантность в поведении и отношении к работникам, завышенные и ничем не подкрепленные амбиции, бескомпромиссность и безальтернативность в принятии управленческих решений — качества, не только наносящие ущерб социальному самочувствию работников, их психологической устойчивости, но и способствующие их замыканию на проблемах выживания, где инициативе и предприимчивости в решении общественно значимых задач не всегда находится место.

Стандартизация управленческого труда основывается на компетентностном подходе, устанавливающем для работников сферы управления принципы, нормы и условия, среди которых:

- знания, умения и навыки управления людьми;
- наличие профессиональных и межпрофессиональных коммуникаций, социально-профессионального механизма сотрудничества с различными группами работников;
- экономическое, организационное, социально-психологическое и информационное обеспечение управленческой деятельности;

- профессиональная этика и этика отношений в системе «руководитель—подчиненный»;
- организационная культура и культура взаимоотношений;
- нормативные основы ведения управленческого делопроизводства.

В составе стандартизованных компетенций руководителей различного уровня управления необходимо учитывать те, которые определяют способности:

- стратегические;
- к управлению как в стандартных, так и нестандартных ситуациях;
- к индивидуальной и командной работе в решении общественно значимых задач;
- к общекультурным, профессиональным и межпрофессиональным коммуникациям;
- к управлению в ситуациях этноконфликтов на предприятии;
- к саморазвитию через приобретение опыта работы и общению с различными профессионально-квалификационными группами работников;
- к ответственному поведению.

Подобный подход к стандартизации компетенций придает им предметно-деятельный характер, что в полной мере соответствует задачам интегрированного развития крупных промышленных предприятий.

### Литература

1. Потемкин В.К. Профессиональная деятельность. Человек. Личность. Работник. — СПб.: Инфо-да, 2009. — 239 с.
2. Потемкин В.К. Личностный фактор в сфере профессиональной деятельности. — СПб.: СПбГЭУ, 2012. — 320 с.
3. Файоль А. Общее и промышленное управление / Пер. с фр. — М.: Контроллинг, 1992. — С. 34.
4. Глухов В.В., Окрепилов В.В. Управление качеством жизни. — СПб.: Наука, 2008. — 484 с.

## СОЦИАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ЖИЗНЕОБЕСПЕЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ<sup>13</sup>

### Social standards of living activity and life-support of enterprise's employees

Если рассматривать профессиональную деятельность человека как общественно значимый процесс, то можно с большей степенью

<sup>13</sup> Впервые текст был опубликован в журнале «Стандарты и качество». 2018. № 7 (973). С. 32 – 35.



определенности утверждать, что социальные стандарты во многом выражают различные нормы, характеризующие жизнедеятельность и жизнеспособность человека, коллектива, общества. Профессиональная деятельность человека не может не затрагивать систему норм, преобладающих и понятных в формирующихся общественно-профессиональных отношениях, включая профессиональную квалификацию, профессиональную компетенцию, оплату труда, социальную защиту, занятость и т.д. Эти социальные нормы призваны удовлетворять наиболее важные потребности в труде и социальном развитии, сохранении единого и единовременного многообразного профессионального пространства моделирования условий профессиональной деятельности и систем ее жизнеобеспечения. Я.И. Гишинский подмечал, что социальная норма выражает исторически сложившиеся в конкретном обществе пределы, интервал допустимого (дозволенного или обязательного) поведения, деятельности индивидов, групп, социальных организаций [1].

Данное понимание нормы как общественно важного и необходимого явления предполагает введение в практику стандартизированных правил и норм поведения работников, их делового сотрудничества и профессиональных коммуникаций.

В 2017 г. в процессе проведенного исследования установлено, что отсутствие данных стандартизированных правил на предприятиях ограничивает деловое сотрудничество (35,3%), взаимное доверие в коллективе (21,6%), формирует основания для конфликтного поведения (6,1%) и т.д. Кроме того, ограничение касается партнерства в решении производственно-экономических вопросов (61,0 %), формирования инвестиционной политики предприятий (20,7%), формирования кадровой политики предприятий (20,5%), Отсутствие стандартизированных правил приводит и к ограничениям в профессиональной самореализации (50,5%), карьерном росте (29,6%), развитии инициативы и предприимчивости (14,0%).

По М Веберу, применение стандартизированных правил поведения касается и управленческих работников, их культуры общения, речи, создания имиджа сильного профессионализма [2].

Одновременно необходимо отметить, что социальные стандарты и стандартизированные правила, определяющие профессиональную деятельность работников предприятий, не учитывают сложившуюся субкультурную среду (включая систему образования, подготовки и переподготовки персонала в условиях современных вызовов и демократизации управления предприятием), контактную среду (неформальные организации в структуре управления предприятия, профессиональные объединения и клубы, коммуникативная

профессиональная среда), социокультурные основы управленческих решений (сложившийся формат социально-профессиональных статусов, структура субкультурных групп работников, система социальной стратификации персонала, система социальной и организационно-правовой защищенностью работников), символическую реальность (социальные нормы и поведенческие стереотипы, трудовые приоритеты, ценностные ориентации работников), информационную среду (общественное мнение, слухи, манипуляции сознания).

Совершенно неслучайно многие годы принято считать, что руководящий состав предприятий должен подчиняться определенным правилам, поскольку они законны, и обязан обеспечивать их соблюдение:

- быть лично свободным и подчиняться только общественному долгу, а не своим или чужим интересам;
- занимать место, точно определенное служебной иерархией;
- обладать, определенной компетенцией (знать свои права и обязанности);
- работать на контрактной основе в условиях свободного выбора;
- занимать должность в соответствии со своей профессиональной квалификацией;
- получать денежное вознаграждение в соответствии с занимаемой должностью;
- иметь возможность подниматься вверх по ступеням служебной иерархии в зависимости от эффективности своей деятельности;
- рассматривать свою службу как основную профессию;
- не использовать свое служебное положение и вытекающие из него возможности в личных целях;
- подчиняться единой для всех служебной дисциплине [3].

Из этого следует, что любые управленческие решения во избежание их неисполнения должны формироваться на основании новых общественных отношений и стандартизированных социальных норм поведения, включая ценностные ориентации, мораль и нравственность, которые у различных социально-профессиональных и статусных групп работников приобретают прямо противоположные свойства и качества.

Стандартизация процессов жизнедеятельности и жизнеобеспечения призвана обеспечивать процесс взаимодействия при решении общественно значимых задач, создавать новую среду, прежде всего среду социальную, предполагающую социальный обмен информацией, ценностными ориентациями и ожиданиями улучшения условий жизнедеятельности и жизнеспособности, формами удовлетворения материальных и духовных

потребностей. Эта социальная среда, в которой формируются процессы жизнедеятельности и жизнеобеспечения работников предприятий, становится основой общественного выбора профессии, условий труда, характера и содержания работы, систем вознаграждения и т.п. [4]. Это лишь подчеркивает, что человек-работник есть социальное существо, формируемое под воздействием профессиональной деятельности и особенностями ее осуществления. Заметим, что А. Тойнби одним из первых обосновал необходимость соотнесения целей профессиональной деятельности человека, состоящей в росте качества и уровня жизни со средствами его жизнеобеспечения, составляющими основу жизненного стандарта [5]. Рассматриваемые стандарты призваны гарантировать процесс самоопределения и саморазвития человека в конкретной сфере человеческой деятельности посредством соотношения достигнутых результатов с возможностями его жизнеобеспечения. Э. Тоффлер в состав стандартов жизнеобеспечения человека считал возможным включать не только экономические показатели деятельности человека в производственно-экономической среде, но и социальные, экологические и социокультурные [6]. Показатели, характеризующие данные направления жизнеобеспечения человека позволяют установить потребности в получении в сфере труда определенных материальных благ и одновременно раскрывают условия самореализации индивида в конкретной социальной среде. Не подлежит сомнению, что человек практически всегда предрасположен сопоставлять результаты своего труда с результатами других участников производственного процесса с одновременным соизмерением уровня и качества жизни. В этих условиях с большой степенью вероятности становится возможным определить социальные ожидания человека, его профессиональные устремления, степень социальной напряженности, обусловленной неудовлетворенностью своим уровнем благосостояния и, как следствие, аргументированно подойти к набору научно обоснованных решений по мотивированию развития всей совокупности общественных отношений. Но при этом, определяя направленность стандартизированных элементов общественных отношений, видимо, необходимо учитывать и требования к построению стандартов жизнеобеспечения. Они, как нам представляется, раскрывают механизм всеобъемлющего управления качеством жизни, состоящий в организации жизнедеятельности, которая ориентирована не на кратковременные достижения, а на достижения долговременные в совокупности с окружающей средой [7]. Совершенно неслучайно в программах устойчивого развития производственно-экономического и научно-технического потенциалов страны на длительный

период времени всегда поднимался вопрос о росте благосостояния населения, создании качественно новых условий как жизнедеятельности, так и жизнеобеспечения. Важные рекомендации по ответственности субъектов управления за выполнение этих программ и планов содержатся в стандарте ИСО 26000:2010 (ГОСТ Р ИСО 26000-2012).

Оценивая экономический потенциал развития страны и системные ограничения, В.М. Межуев констатировал, что главным конкурентным преимуществом нашей страны является высокий уровень образования и культуры, значительное укрепление квалификации и производственного опыта, традиции коллективизма и соборности (органического синтеза интересов личности, народа и государства) [8]. К этому можно добавить: развитие возможно только при условии принятия общечеловеческих норм и ценностей, демократии, гуманизма, а также при преодолении антиличностной социальной обстановки. При других условиях страна может стать государством ограниченной дееспособности.

Как следствие, в составе требований к построению стандартов жизнеобеспечения можно выделить следующие: целостность, как принцип комплексной и всеобъемлющей жизнедеятельности и жизнеспособности человека и общества, интегрированность, предполагающая в обществе развитии сочетание и взаимообусловленность производственного, экономического, социального и социокультурного баланса в повышении уровня и качества жизни; коммуникативность, определяющая взаимозависимость отдельных сторон жизнедеятельности и жизнеспособности людей; валидность оценивающих показателей, обеспечивающих полноту количественных и качественных характеристик стандартов жизнеобеспечения человека; достоверность и достаточность информации для формирования стандартов жизнеобеспечения человека.

Невнимание к процессам формирования в практической деятельности данных требований жизнедеятельности и жизнеобеспечения приводит к социальной напряженности в системе общественных отношений, развивающейся от состояния локального конфликта к состоянию массового социального взрыва [10].

Не вызывает сомнения то, что фактор свойств личности работников (темперамент, характер, волевые качества, эмоциональный настрой, состав социально-профессиональных притязаний и ожиданий, способности и инновационное мышление) даже в условиях нестабильной деятельности предприятий, различного рода рисков и внешних воздействий определяет возможности эффективности и качества работы [11].

Отсутствие на предприятиях социальных стандартов жизнедеятельности

и жизнеобеспечения персонала во многом ухудшает социальное самочувствие различных профессионально-квалификационных групп работников, так как во многом ожидания связаны с некоторыми факторами:

- благоприятной социальной ситуацией для персонала (34,0%), в том числе для себя лично (36%);
- возможностью повышения творчества в работе (12,5%);
- соответствием содержания работы личным интересам (27%);
- возможностью проявления инициативы и предприимчивости (14%);
- условиями полностью реализовать самоотдачу (19,5%);
- благоприятным социально-экономическим климатом (34%);
- отношением с коллегами по работе, создающих предпосылки к повышению ее эффективности (20,5%);
- отношением с руководством предприятия, стимулирующим эффективную работу (7,9%);
- отношением с непосредственным руководителем, стимулирующим эффективную работу (26,5%);
- правовой защищенностью (4,5%);
- экономической и социальной защищенностью (2%);
- духовным развитием (1,5%).

В своем большинстве социальные действия персонала предприятий оцениваются как безразличные (28,4%), неопределенные (17,9%), тревожно-напряженные (11,4%). Только 6,7% работников относят свои социальные действия к решительным и 35,6% - к обычным, не определяя их существенные характеристики.

Разработка общих принципов создания социальных стандартов и их привязка к конкретной деятельности предприятий позволяют в условиях различных вызовов осуществлять организационное моделирование поведения различных профессионально-квалификационных и статусных групп персонала.

Итак, целевой установкой социальных стандартов жизнедеятельности и жизнеобеспечения работников предприятий должны стать их социальное здоровье, эффективная занятость и условия трудовой деятельности, трудовой потенциал и опережающие ее профессиональные, социально-трудовые отношения различных профессиональных, квалификационных и статусных групп работников, развитие профессиональной и деловой активностей работников в сфере труда, расширение взаимных интересов и профессионального взаимодействия работников, взаимное доверие в процессе формирования и реализации управленческих решений.

Средствами реализации целевых установок социальных стандартов

жизнедеятельности и жизнеобеспечения работников становятся:

- рационализация процесса социализации и адаптации личности к общим и специфическим условиям ее включения в конкурентную сферу производственных отношений;
- формирование новых, инновационных по своей природе способностей и функциональных возможностей личности в процессе трудовой деятельности;
- закрепление за работником прав, обязанностей, ролевых характеристик, определяющих профессионально-квалификационный статус;
- формализация уровня профессионального сознания, ориентирующего личность работника на конкретный вид деятельности, конкретные методы профессионального поведения и профессиональных коммуникаций;
- формирование гражданской позиции работника в сфере труда;
- осознание профессионального долга и необходимости соизмерения своего поведения и поступков с нормативными предписаниями конкретной производственной системы;
- четкое представление личности о возможностях и пределах реализации поведенческих установок, а также о функционально-ролевых характеристиках поведения, обеспечивающих решение общественно значимых задач;
- ориентация на групповые нормы профессионального поведения с целью устойчивой идентификации с профессиональным окружением и профессиональной субкультурой. что выражается в принятии групповых ценностей, целевых установок, культурных и поведенческих образов и стереотипов и т.д. [12].

#### **Литература**

1. Гишинский Я. И. Социология девиантности и социального контроля как специальная теория // Социологические исследования. 1991. № 4.
2. Weber M. Staatssoziologie. -Berlin, 1966.
3. Weber M. Wirtschaft und Gesellschaft. Bd 1. - Tubing 1925.
4. Глухов В. В., Окрепилов В.В. Теория общественного выбора. Управление качеством жизни, СПб,; Наука, 2008.
5. Toynbee A. America and the World Revolution — London New York - Toronto, 1962 – p. 69
6. Toffler A. Future Shock — New York. 1970 — P. 196, 270.
7. Глухов В. В., Окрепилов В.В. Теория общественного выбора. Управление качеством жизни, СПб,; Наука, 2008.

8. Межуев В.М. Ценности современности в контексте модернизации и глобализации // Электронный журнал «Знание. Понимание. Умение». – 2009. — № 1. Философия. Политология.
9. Абалкин Л.И. Вызовы нового века, — М.: ИЭ РАН, 2001. - С.153-155.
10. Социальная статистика: Учеб. /Под ред. чл.кор, РАН И. И. Елисеевой. — 3-е изд., перераб. и доп. — М.: Финансы и статистика, 2003. 480 с.
11. Потемкин В.К. Личностный фактор в сфере профессиональной деятельности. — СПб.; Изд-во СПбГЭУ, 2012, 320 с.
12. Потемкин В.К. Инновационный менеджмент персонала предприятий: принципы, методы, результаты. СПб.: Изд-во СПбГЭУ. 2016. - 387 с.

## **РАЗВИТИЕ ЛИЧНОСТИ КАК ОСНОВАНИЕ ДЛЯ ДОСТИЖЕНИЯ ПОСТАВЛЕННЫХ ЦЕЛЕЙ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ<sup>14</sup>**

### **Personality development as the basis for achieving the set goals in professional activity**

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 свое поведение и поступки, учитывать профессиональную и общественную среду, в которой человек

---

<sup>14</sup> Впервые текст был опубликован в журнале «Социология и право». 2017. № 4 (38). С. 20 – 26.

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 человека 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 между риторикой и 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], росту приверженности и лояльности к предприятию [7]. Видимо, не вызывает сомнений, что установление взаимосвязи между личностями 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).

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.

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, материалоёмкости, прибыли и т. д.
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.	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 работе	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	Создание условий для социального развития коллектива и личности,	Уровень морально психологического климата, удовлетворён-

## Окончание таблицы 1

	производственном коллективе, социальное развитие коллектива и личности	разрешение противоречий и конфликтов в коллективе	-ность трудом. Число конфликтов, сокращение текучести кадров
Учет	Оптимизация всех видов деятельности, использование ресурсов, обеспечивающих эту деятельность, оценка перспективности работников, выявление противоречий в производственно-экономическом развитии предприятий и объединений	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-материальных ценностей, незавершенного производства, прямых потерь

Известно, что побудительные мотивы развития личности усиливаются в условиях, когда в профессиональной деятельности человека присутствуют 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<sup>15</sup>. Надо признать правоту Д. Топлива, который утверждал, что поведение человека и способов, которыми он пользуется, координируется с окружающей средой [12]. К этому добавим — средой профессиональной и социальной. В результате взаимодействия со средой, которая окружает работника, эмпирическим путем было установлено, что 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 общении) — доверие, прямота, альтруизм, уступчивость, скромность, совесть;
- сознательность — компетентность, порядок, ответственность, стремление к достижениям, самодисциплина, осторожность [13].

Развитие характера личности под воздействием профессиональной и социальной среды позволяет работнику атрибутировать свое собственное

<sup>15</sup> В исследовании поведенческих установок выпускников вузов Санкт-Петербурга (№ 184) установлено, что тезис «цель оправдывает средства» присущ почти 1/5 респондентов.

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 поведения 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 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%<sup>16</sup>.

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%;

---

<sup>16</sup> Опрос проведен в период с 2011 по 2016 г. на предприятиях Санкт-Петербурга, Пскова и Великого Новгорода. № 172.

- 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 пришли 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].

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].

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. 240 с.
2. Кови Ст. Р. Восьмой навык: От эффективности к величию / пер. с англ. М.: Альпина Бизнес, 2007. 361 с.
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. P. 124-125.

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, 1999.
6. Walton R. E. From control to commitment in the workplace // *Harvard business Review*. 1985a. No 63. P. 76-84.
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. Ln der Umesetzung 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. 411 p.
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. С. 180.
15. Потемкин В. К. Инновационный менеджмент персонала предприятий: принципы, методы, результаты. СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2016. С. 326-327.

## **СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ ФАКТОРЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫХ РЕЗЕРВОВ ПЕРСОНАЛА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ<sup>17</sup>**

### **Socio-cultural factors of using the intellectual reserves of the personnel of industrial enterprises**

Соотнесение социокультурных факторов с развитием профессиональной мобильности в использовании интеллектуальных резервов обусловлено общим пониманием роли культуры в человеческой деятельности, преобразующей материальный мир, изменяющий форму природной предметности [5, с.10]. Культура представляет собой процесс самосознания, самопознания, самооценки, саморазвития и саморегуляции в процессе профессиональной деятельности [2]. В какой-то степени культура всегда обращена к деятельности человека, она формируется для его блага и представляет собой значимый фактор развития интеллектуальных способностей. При этом необходимо иметь ввиду, что «Теория факторов

---

<sup>17</sup> Впервые текст был опубликован в журнале «Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований». 2021. № 2. С. 6 – 13.

приурочивает к каждой из человеческих потребностей определенный круг общественных явлений, который будто бы является результатом влияния данной потребности на человеческое поведение [8, с. 41]. Из этого следует, что совокупность социальных отношений и социальных институтов, вызванных к формализации человеческой жизни какой-либо человеческой потребностью, образует систему факторов - экономических, политических, идеологических, социальных, социокультурных.

Г. Тард подчеркивает, что «Вся социальная жизнь складывается из сочетания открытий и подражаний. Открытие, исходящее от отдельного человека, создает какое-либо новшество, подражание обобществляет его, делает общественным, массовым достоянием. Все явления человеческой культуры возникли и развиваются в результате совместного действия открытий и подражаний» [9, с. 25-26]. В свою очередь, говоря о социокультурных факторах развития общественных явлений, Н.Н. Алексеев отмечает, что они все более носят «культурно-оценочный характер» [1, с. 229].

Использование человеком в производственной деятельности интеллектуальных резервов представляет собой телический процесс, то есть происходящий по воле и в результате сознательно преследуемых целей, не может быть познан без учета социокультурных факторов. Эти факторы, по определению М.Б. Ешича, носят предметно-ценностный, деятельный, личностно-атрибутивный, информационно-знаковый характер [4]. Развивая эту мысль, М.Б. Ешич пишет, что «исторически изменяющаяся в процессе общественного развития система производства духовных ценностей, их хранения, распределения и потребления, система, обеспечивающая на каждом этапе развития человечества определенное, дифференцированное, соответствующее конкретно-историческим социальным условиям духовное (интеллектуальное, эмоциональное, нравственное) формирование людей как деятельных членов общества и удовлетворения их духовных потребностей [4]. Пожалуй, одним из определяющих импульсов удовлетворения материальных и духовных потребностей человека в сфере производственной деятельности является наличие и умение использовать интеллектуальные резервы. В противном случае мы можем наблюдать «раздробленность сознания ...и соответствующий результат .... отрицание, разрушение, деструкцию» [5].

Подобное понимание сущности и характера действий социокультурных факторов на процесс использования человеком интеллектуальных резервов, позволяет более детально подойти к установлению побудительных мотивов профессиональной мобильности человека в решении производственных



задач. И здесь своеобразным началом, по нашему мнению, может стать самопознание работников своей интеллектуальной работоспособности.

По самооценкам респондентов, с учетом современного состояния предприятия, им «требуется все больше умственного напряжения» - 5,5 баллов. Причину этого респонденты видят в рутинности работы - 7,2 балла. Вместе с тем, они отмечают что задействованы в производственном процессе все навыки, умения, интеллектуальные резервы - 8 баллов, а также, повысилось качество и надежность принимаемых управленческих решений 6,2 балла. (Оценка респондентов - №493 проведена по 10-бальной системе)

На открытый вопрос о том, с чем связана интеллектуальная работоспособность из 136 респондентов дали ответ только 57% или 72 респондента.

При ответе на открытый вопрос «С чем связана интеллектуальная работоспособность?» ответили с:

- опытом работы («большая практика», «накопленный опыт», «опыт работы в разных сферах» и т.п.) - 21 человек (16,6%);
- внедрением информационных технологий и новых методов работы («введение цифровых технологий», «Интернет», «оснащение ПК», переход на электронные формы работы и т.п.) - 14 человек (11,1%);
- повышением ответственности, самостоятельности в работе - 5 человек (3,9%);
- любовью к своей работе («любовь к заводу и своей профессии», «не снизился интерес к работе», «желание качественно выполнять работу») - 4 человека (3,1%);
- должностным повышением - 3 человека (2,3%);
- уровнем образования - 2 человека (1,5%);
- обучаемостью - 2 человека (1,5%);
- низкой оплатой труда - («низкая оплата», «отсутствие материального стимулирования») - 4 человека (3,1%);
- затратами на поиск информации - 3 человека (2,3%);
- плохой организацией работы - 2 человека (1,5%);
- частыми реорганизациями подразделений - 2 человека (1,5%);
- нехваткой кадров («увеличение станков с ЧПУ при прежнем количестве программистов», нехватка кадров вынуждает работать во всех ипостасях) — 3 человека (2,3%);
- отсутствием условий для работы («низкая техническая оснащенность рабочего места», «нет условий для нормальной работы») - 3 человека (2,3%);

– даны такие единичные ответы как «ограничение карьерного роста по возрастному и половому признаку», «нестабильность заказов», «уменьшение объема новых разработок», «регламентация функций и ограничение номенклатуры задач», «репродуктивность в работе», «природные способности», «опережающая компетентность», «повышенный профессионализм».

В анализ использования интеллектуальных резервов был введен принцип самооценки, в результате чего установлено, что респонденты:

- всегда придерживаются четкого, заранее сформулированного плана - 3,8 балла;
- придерживаются плана, но если случаются непредвиденные ситуации, то от плана легко отказываются - 6,5 баллов;
- не составляют жесткий план, а просто намечают перечень дел на месяц - 3,5 балла;
- полагаются на интуицию — 3 балла;
- другое: от 20 до 50% рабочего времени занимает решение внеплановых (оперативных) задач - 80% ответов.

На вопрос о том каким образом можно повысить качество работы (20-50% внеплановых работ свидетельствуют о низком качестве свидетельствуют не только о низком качестве управленческих решений, но и о низком качестве труда исполнителей) ответы респондентов распределились следующим образом:

- создать органы дополнительного контроля - 4,5 балла;
- разработать систему контроллинга — 2 балла;
- на собраниях ввести дополнительные темы для обсуждения -1,5 балла;
- организовать систему наставничества - 8,5 баллов;
- организовать кружки «качества», соревновательную модель производства - 5,8 баллов.

Мозаика ответов респондентов на открытый вопрос значительно шире и представлена следующим образом:

- совершенствовать систему планирования для согласованной деятельности всех заинтересованных в вопросе служб. Снизить объем загрузки сотрудников за счет приема новых (большой объем работ на каждого из сотрудников);
- повысить уровень планирования работ;
- правильно оплачивать качественную работу;
- материальная ответственность;

- визуализация процессов - плакатный стиль, п.5 по принципу «качество надо не контролировать, а обеспечивать» в рамках нормативных документов;
- увеличить ответственность за выполнение работ;
- хотя бы придерживаться (в т.ч. и руководителям) стандартов системы качества предприятия;
- повысить заработную плату;
- разработать эффективную систему мотивации - прежде всего, экономическую;
- повысить уровень планирования работ, а не контроля;
- повышение личной ответственности;
- создать систему действенных стимулов при реальном улучшении труда в зависимости от конечного результата;
- уйти от существующей системы контроля и вернуться к системе ОТК;
- материальное стимулирование и ответственность;
- рациональнее использовать время, не допуская постоянных простоев одних при авральных работах других;

Эти ответы характеризуют определенный уровень «напряженности» в работе. Для выявления причин напряженности, сдерживающих процесс мобильности в использовании интеллектуальных резервов, заданы следующие вопросы и получены ответы респондентов:

- уровень нынешней работы не позволяет использовать интеллектуальные резервы в полной мере - 7,2 балла;
- нет возможности применять новые знания и навыки - 5 баллов;
- не хватает времени для организации деятельности необходимого уровня 4,8 балла;
- номинальная загрузка гораздо выше фактической - 4,5 балла;
- не находят точек пересечения с руководством - 5,8 баллов;
- постоянно обновляют резерв знаний во внеурочное время — 1,7 балла;
- не всегда решаются использовать новые подходы в работе, хотя и уверены в их рациональности - 8 баллов;
- экспериментируют с применением нововведений, хотя и не всегда уверены в результатах их использования - 2,5 балла.

И здесь возникает вполне очевидный вопрос, о том какие меры принимает руководство предприятия для выявления и использования интеллектуальных резервов работников? Ответить на этот вопрос затруднились 26,1% респондентов. Мнение других работников

распределилось следующим образом:

- исследование мнения сотрудников («проводится социологический опрос», «анкетирование, проведение корпоративных встреч с тестовыми играми» и др.) - 13,4%;

- работа с персоналом («обучение отдельных сотрудников работе с программами», «обучение, переподготовка», «утверждение положения о материальных выплатах молодым работникам, организация досуговых программ», «наставничество, мотивация сотрудников, возможности стажировок») - 10,3%;

- никакие меры не проводятся («не применяют», «наглядно-агитационные работы не проводятся» и др.) - 8,7%;

- единичные ответы — «для выполнения внеплановых срочных работ эпизодически применяется система договорного подряда - это заставляет работать интереснее и эффективнее», «внедрение системы качества», «создание комитета по присуждению званий лауреатов конкурсов среди конструкторов, технологов, экономистов и т.д.», «м. б. постоянные попытки реорганизации инженерных служб предприятия».

В числе мер для выявления и использования индивидуальных резервов работников, руководство организует взаимодействие с внешней сферой функционирования предприятий:

- PR-мероприятия («устройство выставок», «презентации», «участие в PR- мероприятиях мирового уровня») - 27,8%;

- реклама («реклама в СМИ», «рекламные проспекты» - 25,5%;

- участие в ярмарках вакансий - 2,5%;

- позиционирование предприятия на рынке - 24%;

- сотрудничество с другими предприятиями («внедрение практики приглашения специалистов из других «клубов» и соответствующей продажи своих «звезд») - 8%;

- повышение квалификации персонала («семинар топ-менеджеров, специалистов, занятия с резервом») - 2,5%;

- единичные ответы - «компьютеризация, введение новых компьютерных программ», «нужно принимать перечисленные меры по привлечению интеллектуальных резервов», «организация ВУЗовских производственных практик для выявления и привлечения талантливой молодежи», «оформление заданий по сверхплановым работам с оплатой», «размещение заказов на изготовление комплектующих изделий сборки».

Из приведенных данных видно, что организационная культура руководителей предприятий менее ориентирована на выявление интеллектуальных резервов работников, чем на привлечение внешней среды

функционирования предприятий к сложившемуся уровню интеллектуальных резервов. И если в этом случае для оценки социокультурной составляющей в деятельности руководителей предприятий применить Модель изучения культурных ценностей Г. Хофстеде [10], то станет очевидным, использованию интеллектуальных резервов работников в производственной деятельности препятствует «дистанция власти» - 30%, «индивидуализм» руководящих работников, деятельность которых в принятии управленческих решений ориентирована на личные способности и интуицию - 43%, краткосрочная ориентация на достижение поставленных целей - 19%, неприятие неопределенностей, когда фиксируются финансовые потоки, технологии и не придается значение человеческому фактору, а именно, использованию интеллектуальных резервов персонала предприятия - 8%.

В этом аспекте совершенно из виду выпадает такая компонента рыночных отношений как интеллектуальная собственность. Для руководителей очевидной является собственность в виде предприятия в целом, но компоненты ее - рабочая сила, интеллектуальные резервы, интеллектуальная собственность при этом совершенно не учитываются в структуре собственного предприятия.

Интеллектуальные резервы человека в системе промышленного производства выполняют двоякую роль. Во-первых, они являются основой изменений в технико-технологической, экономической и организационной структурах производства, что, в конечном счете, приводит к достижению целей производственного процесса, включая увеличение прибыли. Во-вторых, они представляют постоянно воспроизводящийся интеллектуальный продукт, который в условиях рыночной экономики представляет собой особую (превращенную) форму частной собственности, а именно, интеллектуальную собственность.

В работе французского экономиста А. Моля «Социодинамика культуры» [7], пожалуй, впервые достаточно конкретно и принципиально правильно рассмотрены вопросы определения себестоимости, стоимости и прибавочной стоимости «интеллектуальной продукции». Подход автора к решению этих вопросов представляет несомненный интерес и для проблемы оценки таких видов интеллектуальной продукции (в нашей трактовке «товарный продукт» интеллектуального капитала), как результаты фундаментальных исследований, научно-технические новшества, реализуемые в конкретных устройствах и изделиях. Раскроем подробнее сущность стоимости интеллектуальной продукции.

В классической экономической теории каждый элемент «мира вещей» (материальное производство) и «мира знаков» (духовное производство)

обладает определенной стоимостной характеристикой - себестоимостью. Но наряду с себестоимостью в экономической теории имеется еще один важный параметр, связанный с предыдущей стоимостной характеристикой посредством «социального поля» в целом — это продажная цена. Разность между продажной ценой и себестоимостью - прибыль - играет роль регулятора с обратной связью. Правда в современных системах экономики этот механизм регулирования претерпел коренные изменения. По мнению А. Моля, степень подчинения производства потреблению через механизм прибыли в настоящее время сильно ослаблена тем, что в игру вступили другие внешние факторы, управляющие производством и потреблением.

Как только «интеллектуальная продукция» (в трактовке А. Моля - идея в самом широком смысле этого слова) попадает в процесс своего обращения - круговорот массовой коммуникации - она получает некую стоимость, которая, однако, не тождественная ее себестоимости. В дальнейшем эта первоначальная стоимость постепенно уменьшается, по мере того как идея утрачивает свою оригинальность, получая все большее распространение за счет техники массового копирования. При этом стоимость идеи стремится к своему нижнему пределу, который в конечном счете, будет равен стоимости ее материального носителя - так называемая, «остаточная стоимость» [7]. Таким образом, понятие стоимости интеллектуальной продукции связано с характеристиками ее производства и распространения сложным образом, а себестоимость этой продукции с точки зрения ее автора (или авторов) не имеет связи с определенной выше остаточной стоимостью интеллектуальной продукции. Между затратами труда и оригинальностью интеллектуальной продукции, с одной стороны, и возможным ее употреблением для той или иной цели - с другой, вообще нет непосредственной связи. Критическим пунктом процесса обращения идеи является момент, когда средства массового размножения идеи вводят интеллектуальную продукцию в собственно общественную сферу, и тем самым, обезличивают ее. Такой двойственный характер цен идей снижает уровень обеспечения охраны прав собственности на них, поскольку патентные законы или общественные санкции в сфере производства гарантируют лишь право собственности на реализацию идеи, а не на сами идеи. И именно здесь заложено противоречие между заинтересованностью всех без исключения участников производственного процесса в использовании интеллектуальных резервов и рассмотрении их как особого вида интеллектуального продукта, имеющего определенную цену, и, в конечном счете, как интеллектуальную собственность. В.В. Глухов пишет, что «Система интеллектуальной собственности определяется как набор принципов, норм, правил и процедур

принятия решения. Основным принципом заключается в том, что физические и юридические лица как субъекты права могут получить абсолютные исключительные права на полезные идеи и инновации (подчеркнуто нами - авт.) [3, с.11].

Цена интеллектуальных резервов, по нашему мнению, определяется следующими основными факторами:

- временем формирования оригинальной идеи, которая впоследствии используется в производственном процессе;
- временем конкретизации позиции интеллектуальных резервов в зависимости от технико-технологических и экономических условий производства;
- фактором статусности в «интеллектуальной среде» предприятия, способствующим либо ограничивающим использование интеллектуальных резервов в сфере производства;
- стоимостью содержания или стоимостью эксплуатационных расходов на содержание работника на предприятии;
- стоимостью материальных ресурсов, используемых предприятием для включения интеллектуального продукта в продуктовую составляющую производственной деятельности предприятия.

Заметим, однако, А. Моль полагал, что между себестоимостью продукции и той ценой, которую интеллектуальная продукция может приобрести в общественной сфере, нет прямой связи, характеризуемой какой-то расчетной величиной. И, в тоже время, он предложил формулу расчета интеллектуальной продукции (Q):

$Q = e$ , где:

k - коэффициент регенерации идеи;

p - число операций по передаче продукции;

e - экспонента ( $e \sim 2,72$ ).

Исходя из анализа этой формулы можно сделать вывод, что цена интеллектуальной продукции, как воплощение в системе производства интеллектуальных резервов работника определяется не только показателем спроса, т.е. социальной ценностью, которая напрямую хотя и не связана с ценой продажи i-того вида изделия, но определяется социальным статусом.

Подобный подход является в своей интерпретации в большей мере экономическим в определении факторов профессиональной мобильности использования интеллектуальных резервов на предприятии, однако, имеет социокультурные основания, так как определяет социокультурный образ предприятия и его руководителей, раскрывает социокультурную составляющую целей функционирования предприятия, определяет структуру

мотиваций различных категорий работников в производственной деятельности и ее стимулировании, формирует мультикультурный облик работников, позволяющий определить степень их взаимодействия в сфере производства и т.п. В случае непонимания работниками факта неиспользования из интеллектуальных резервов может наступить, по определению Г.Р. Латфуллиной и О.Н. Громовой, культурный шок - ощущение растерянности, опасности, тревоги, беспомощности [6].

В процессе нашего исследования установлено, что на анализируемых предприятиях проблема интеллектуальной собственности совершенно не учитывается в организации производственной деятельности. Так, по мнению респондентов, руководство предприятия для использования резерва интеллектуальной собственности никаких мер не предпринимает - 82,9%; использует информационные технологии поиска универсальных решений - 2,3%; проводит профессиональную ориентацию на молодежь, обладающую новыми профессиональными знаниями - 1,5%. Имеют место и единичные ответы: «внедрение предприятием», «дополнительные премии», «ищет пути продажи лицензии на интеллектуальную собственность», «новое оборудование», «ограничения, связанные с использованием конфиденциальной информации», «поощрение, условия труда, информационный обмен», «проведение НТС», «разработка и внедрение «Положения об изобретательской деятельности».

Можно также констатировать, что даже при минимальном внимании руководителей предприятий и их структурных подразделений к мобильности использования интеллектуальных резервов работников стало, по оценкам респондентов, возможным повысить рентабельность предприятия (57,5%), обеспечить рост производительности труда (82%), повысить уровень компетентности и креативности сотрудников (91%), улучшить информационное обеспечение деятельности предприятия (44%). Этому, по мнению респондентов, способствует и интеллектуальная деятельность руководства предприятий. В частности, формулирование концептуальных и теоретических положений, на основании которых можно применить инновационные технологии и творческий подход к работе персонала (87%); разработка инновационных идей, позволяющих решать проблемы производства (79%), внедрение технологий, обслуживающих производственный процесс (69%), поиск новых систем работы с информацией (57%), разработка методов планирования внутрифирменной деятельности и маркетинга (42%).

Профессиональная мобильность работников в использовании интеллектуальных резервов, как показало исследование, зависит и от степени



осознания своей роли в производственном процессе.

В своем большинстве у рабочих профессиональная мобильность в использовании интеллектуальных резервов, проявляется в развитии предпринимательского мышления, в плановости работы, целенаправленности на результат, ориентации на коллег по работе и стабильности поведения в коллективе.

Профессиональная мобильность инженерно-технических работников в использовании интеллектуальных резервов в большей степени соотносится с автономностью и готовностью к переменам, развитием умственных способностей, ростом профессиональной компетенции, развитием предпринимательского мышления.

В среде руководителей предприятий профессиональная мобильность в использовании интеллектуальных резервов связана с ориентацией на потребителя продукции, вербальной компетенцией, стабильностью поведения коллектива и ориентацией на персонал. Отметим, что другие социальные индикаторы находятся на достаточно низком уровне.

Оценивая профессиональную мобильность работников в использовании интеллектуальных резервов по 12 социальным индикаторам, можно констатировать дискретность и разобщенность в этом процессе различных социально-профессиональных групп работников, что делает процесс использования интеллектуальных резервов на предприятии бессистемным, и, по-видимому малоэффективным.

Как следствие, в оценках качественных характеристик, профессиональной мобильности в использовании интеллектуальных резервов получены очень низкие показатели:

- последнее время интеллектуальная активность возросла - 5%;
- последнее время интеллектуальная активность снизилась - 82%;
- в рамках деятельности работаю над внедрением новой идеи — 1,5%;
- чувствую, что нахожусь на пределе интеллектуальных возможностей - 85,5%;
- последнее время потерял интерес к содержанию деятельности - 50%;
- чувствую в себе силы занять более высокие позиции в управлении людьми — 17%;
- чувствую в себе силы для более творческой деятельности - 22%.

Здесь же необходимо отметить, что почти 1/3 респондентов подчеркнула, что руководство предприятия не удержало наиболее интеллектуально активных работников.

Видимо, выход из создавшегося положения респонденты видят в формировании на предприятии «корпоративной культуры», «корпоративного духа», проведения корпоративных мероприятий - 84%; создании условий для проявления заинтересованности в использовании интеллектуальных резервов - 72%; выделении отдельных производств в самостоятельные бизнес-единицы - 44%; формирование культурно-этических принципов взаимодействия работников в решении поставленных задач - 92%.

Таким образом, теоретические обобщения и эмпирический анализ проблемы профессиональной мобильности работников в использовании интеллектуальных резервов на промышленных предприятиях дает нам основания для разработки практических рекомендаций и разработок, обеспечивающих ее разрешение в деятельности предприятий.

#### Литература:

1. Алексеев Н.Н. Науки общественные и естественные. - М.: 1912.
2. Быховская И.М. Человеческая телесность в социокультурном измерении. — М.: 1993.
3. Глухов В.В., Еаличин В.А., Коробко С.Б., Маринина Т.В. Организационно-правовое регулирование научной деятельности. Зарубежный опыт. - Изд-во Политехи. Унта, 2004.
4. Ещич М.Б. Культура в системе общества /В сб.: Культура в общественной системе социализма. - М., 1984.
5. Каган М.С. Философия культуры. - СПб., Петрополис, 1996.
6. Латфуллина Г.Р., Громова О.Н. Организационное поведение. СПб.: Питер, 2004.-412 с.
7. Моль А. Социодинамика культуры. - М.: «Прогресс», 1973
8. Оранский С.А. Основные вопросы марксистской социологии. - Л.: Прибой, с.41
9. Тард Г. Социальные законы. Пер. с англ. Л.Е. Оболенского. - СПб.: Изд. Губинского, 1906.
10. Хофстеде Е. Межкультурное сотрудничество: культуры, организации, менеджмента. - М.: 1997

## **СОЦИАЛЬНЫЕ НОРМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОБИЛЬНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫХ РЕЗЕРВОВ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ<sup>18</sup>**

### **Social norms of professional mobility of the use of personnel intellectual reserves in enterprises and organizations**

Понимание значения социальных норм в развитии профессиональной мобильности в использовании интеллектуальных резервов на промышленных предприятиях основывается на исходных позициях П. И. Новгородцева, который сформулировал концепцию субъективно-нормативного развития человека и общества. Специфика социальных явлений в человеческой жизни, утверждает П. И. Новгородцев, состоит в наличии «первоначальных задатков» всеобщего долженствования, т. е. в нормах [6]. Это «безусловное долженствование» составляет не только нравственную основу структуры человека, но и его профессиональную основу, ориентированную на творчество, созидание, новации, реализацию своих интеллектуальных резервов в конкретных условиях производственной деятельности. В свете этого становится понятным положение, по которому, в интерпретации П. И. Новгородцева, нравственность может изучаться не только как историческое или общественное явление, но и как совокупность деятельной позиции человека, в большинстве своей нормативной по сути. В этой связи социальные нормы можно понимать и как факты социальной жизни человека, и как внутренние ценности и принципы деятельной позиции человека, и как ориентир для самореализации человека в процессе труда. Каждая норма тем самым выступает в виде принципа самоопределяющейся личности. Нормативистский подход к пониманию деятельности человека в сфере производства поддерживал В. М. Хвостов, который рассматривал ее как «активный процесс», нормативный по природе, обеспечивающий образование устойчивых духовных общений между индивидами, а также «творчество культурных ценностей — логических, правовых, моральных, эстетических» [12]. По Л. И. Петражицкому социальные нормы выступают в двоякой функции: импульсивной и педагогической, что обуславливает постоянный рост разумности норм, увеличения гуманности средств их реализации и ускорения социального действия. Видимо, этот тезис вполне применим и к процессам социальной мобильности в формировании и

---

<sup>18</sup>Впервые текст был опубликован в Сборнике материалов XXVII Международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы менеджмента: проблемы управления организациями регионами в посткризисных условиях» СПбГУ, 16 апреля 2021 г. В подготовке материала принимали участие к.с.н. Д. М. Лопатин и к.с.н. Д.С. Мурашов.

использовании интеллектуальных резервов человека в сфере производства товаров и услуг.

Подобные теоретические положения в полной мере относятся и к пониманию сущности человека экономического, социального и институционального. Поведением экономического человека управляют эгоистические устремления и рациональные решения, стремление получить максимальную выгоду от своей деятельности. В. В. Радаев формулирует следующие принципы деятельной позиции экономического человека:

- человек независим, это атомизированный индивид, принимающий самостоятельные решения исходя из своих личных предпочтений;
- эгоистичен, заботится о своем интересе, стремясь к максимизации собственной выгоды, личный интерес носит аффективный характер;
- рационален, последовательно стремится к поставленной цели и рассчитывает сравнительные издержки того или иного выбора средств ее достижения, причем на линейной оси времени от желания к его удовлетворению есть только один возможный путь, который проходит через обдумывание и затем действие;
- информирован, хорошо знает собственные потребности и обладает достаточной информацией о средствах их удовлетворения;
- схема действующего индивида универсальна, личный интерес и рациональность одинаково действенны в любом месте и времени [10, с.16].

Модель экономического человека современные исследователи дополняют чертами социального человека [15], суть поведения которого задается обществом (нормативный признак): имеющий собственное мнение, восприимчивый, действующий. У. Меклинг и К. Бруннер дополнили эти черты такими позициями, как «изобретательный, оценивающий, максимизирующий», т. е. подчеркнули склонность человека к поиску, эксперименту, самореализации своих интеллектуальных резервов [2, с.545-559].

В. Герлофф подчеркивает социальные устремления человека: «Не так называемая хозяйственная природа человека придает общественному процессу содержание и направление, но стремление людей среди себе равных отличиться и пробиться на первое место. Не “*homo economicus*” управляет миром, а “*homo ambitiosus*” или “*anthropos doxomanes*”. *Homo economicus* есть фикция, вымысел, *homo ambitiosus* есть существующая реальность, живущая действительность» [14]. Различия *homo economicus* и *homo institutus* в восприятии и интерпретации внешней информации и поведении индивидов определяются ориентацией на интерес (для экономического человека) или на существующие структуры (для человека

социального).

Г. Б. Клейнер предложил сравнительную характеристику *homo economicus* и *homo institutus*: если первый ориентирован на рост материального состояния, то второй — на улучшение положения индивида в обществе. Первый тип стремится к приобретению так называемых экономических ресурсов — денег, товаров, средств производства, второй — к завоеванию «символических» ресурсов — уважения, власти, почета. Первый тип ориентирован, таким образом, на максимизацию выгоды, понимаемой как приращение лично контролируемых индивидом материально-финансовых ценностей. Второй тип стремится к максимизации личного положения в структуре социальных институтов (социального статуса) [5, с.31-32]. Во всех анализируемых понятиях взаимосвязи деятельности человека и его нормативного поведения необходимо отметить определенный операционализм. Особенно это положение важно в связи с тем, что личность (индивид) рассматривается как совокупность целостных социальных качеств человека, в которых интеллектуальные резервы являются результатом включения индивида в производственную систему посредством активной предметной деятельности и общения, способных повлиять на конечные результаты работы предприятий. И другое. Если общество не создает необходимые условия для воспроизводства человека, то человеческое в нем умирает [4]. В этой связи будет целесообразным определить интеллект — основу интеллектуальных резервов предприятия, — как относительно устойчивую структуру умственных способностей человека и профессиональных групп. В различных концепциях интеллект отождествляется со способностью человека проникать в сущность вещей и явлений, понимать причины и закономерности их развития, видеть возможность преобразования на более рациональной основе системы общественного развития, включая развитие производственное. Важнейшим инструментом интеллекта, подчеркивает В. В. Глухов, является «мышление — процесс познавательной деятельности человека, установление связей и отношения между познаваемыми объектами». Мышление как информационная система весьма операционально. Видимо, и информационный поиск интеллектуальных резервов представляет собой операционную систему управления. Информация об интеллектуальных резервах промышленного предприятия может рассматриваться как последовательный процесс их поиска, фиксации, приложения к конкретным видам и формам деятельности, использования в конкретных производственных условиях. Иными словами, этот процесс не что иное, как система операционализации управления интеллектуальными резервами.

Д. Лорш, Д. Морз и Р. Моклер неоднократно подчеркивали, что операционализация позволяет по-новому взглянуть на функции управления предприятием, например, планирование, которое из «чистой» функции становится сквозной функцией, определяющей содержание функций организации, прогнозирования, учета, контроля, регулирования, координации [16]. В операционализации управления интеллектуальными резервами как бы реализуется концептуальное положение А. Брауна: «Чтобы планировать, надо делать и видеть результаты» [13]. В этом контексте управление интеллектуальными резервами необходимо разделить на операции по организации определенной управленческой деятельности, не замыкающейся только на технологиях производственного процесса, а нацеленной на поиск, формирование и использование различного рода способностей работников.

В операционализации управления интеллектуальными резервами важны такие компоненты, как социологическая и психологическая диагностика персонала предприятия, динамика и результаты использования резервов. Кроме того, процесс операционализации управленческих решений позволяет не только оценивать среду жизнедеятельности персонала, его жизнеспособность в конкурентной среде, но и создавать эту среду за счет воспроизводства интеллектуальных резервов, что позволяет ответить на вопросы:

- каковы природа и целевая функция использования интеллектуальных резервов;
- каковы структурные элементы и свойства интеллектуальных резервов;
- насколько готов персонал предприятия к реализации интеллектуальных резервов;
- как и каким образом можно управлять интеллектуальными резервами?

Теоретические обобщения значений социальных норм в развитии профессиональной мобильности использования интеллектуальных резервов позволяют эмпирически определить изначальные профессиональные позиции работников промышленных предприятий (см. схему 1). Работники предприятий оценивают свои интеллектуальные резервы в пределах 5-8 баллов. Исключение составляют показатели, характеризующие уровень удовлетворенности своим профессиональным статусом (4-5), возможность работы за пределами нормативного рабочего времени (4-5), обеспеченность информационными источниками для организации работы (3-5).

Схема 1. Оценка персоналом предприятий состава и развития

собственных интеллектуальных резервов

Вопросы для самооценки	Варианты ответов									
1. Профессиональные знания	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Профессиональные умения	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Заинтересованность в высоком результате	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Чувство конкуренции	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Творческий потенциал	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Уровень применения творческого подхода	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Общий уровень знаний, позволяющих успешно адаптироваться	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Удовлетворенность своим статусом	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Навыки общения	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Навыки убеждения	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Желание уделять деятельности и вне рабочее время	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Наличие собственной библиотеки профессионально-ориентированной литературы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Схема 1. Оценка персоналом предприятий состава и развития собственных интеллектуальных резервов

В порядке уточнения степени нормативного соответствия интеллектуальных резервов работников целям и задачам развития промышленных предприятий, нами проведена экспертная оценка (N 21), в результате чего установлено, что по своему составу интеллектуальные резервы имеют норматив соответствия 0,4 по возможности использования в процессе работы — 0,45; по возможности развития интеллектуальных резервов на предприятии — 2,25. Во многом экспертные оценки совпадают с самооценками работников своей профессиональной мобильности в использовании интеллектуальных резервов (см. схему 2).

По самооценкам респондентов свои интеллектуальные резервы они используют в полной мере — 8,2 балла. То же касается такого резерва, как качество работы — 8,2 балла. Однако росту социальной мобильности в использовании интеллектуальных резервов имеются, по мнению респондентов, существенные ограничения: нет возможностей делиться опытом работы — 3,2 балла; нынешняя деятельность не позволяет раскрыться интеллектуальному резерву — 2,6 балла; в другом коллективе

интеллектуальный резерв раскрылся бы лучше — 3,2 балла.

Вопросы для самооценки	Варианты ответов									
1. Постоянно ищу более рациональные способы деятельности, которые стараюсь применять на практике, о чем сообщаю руководству	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Постоянно ищу более рациональные способы деятельности, но возможности делиться опытом нет	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Считаю, что творческий подход к деятельности руководством не поощряется, стараюсь использовать привычные методы работы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Качество выполняемой работы выше, чем у остальных работников	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Интеллектуальный резерв использую в полной мере	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Для полноценного творчества не хватает навыков и знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Интеллектуальный потенциал лучше раскрылся бы в другом коллективе	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Нынешняя деятельность не позволяет раскрыться моему интеллектуальному резерву	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Схема 2. Профессиональная мобильность работников предприятий в использовании интеллектуальных резервов

Причин низкого уровня профессиональной мобильности работников в использовании интеллектуальных резервов несколько. Так, в ответах на открытые вопросы респонденты отмечают следующие недостатки в управленческой деятельности: технологическая замкнутость производства — 22%; отсутствие системы организации коллективного труда — 38%; нерациональность системы стимулирования производственной деятельности — 44%; непродуманное распределение нагрузки между сотрудниками — 71%; нечеткое представление объема и направленности должностных обязанностей — 51%; отсутствие определенного стиля в поведении непосредственного руководителя — 21% и т. д.

В числе мер, которые необходимо предпринять для более полного вовлечения интеллектуальных резервов промышленного предприятия в систему производства, а следовательно, и принять их за основу в процессе



рационализации управления, респонденты выделяют следующие: разработать модель подготовки и переподготовки персонала — 61%; проводить целевые мероприятия повышения квалификации персонала — 58%; создать систему формирования творческих коллективов — 44%; ввести систему внутрифирменных грантов — 37%; дифференцировать оплату труда по результатам — 67%; создать ситуацию творческого поиска — 28%; выделить в структуре предприятия группы стратегического развития — 20%.

Полученные эмпирические данные о мерах вовлечения интеллектуальных резервов в процесс производства важны, как нам представляется, в связи с тем, что до недавнего времени было весьма распространено убеждение о примате производственных отношений, формирующих основу способа производства и соответствующий социально-экономический тип развития общества. Идеологическая надстройка, социокультурная среда, нравственные ценности рассматривались как дополнительные факторы экономического роста. Однако в последние годы стало очевидным, что только системный и многофакторный анализ различных социальных, экономических, национальных отношений, взятых в ретроспективе, может способствовать формированию реальных представлений и мер по повышению эффективности и деятельности предприятий. В этом аспекте интересны следующие самооценки профессиональной мобильности в использовании интеллектуальных резервов: в последнее время интеллектуальная активность возросла — 6 баллов; в последнее время интеллектуальная активность снизилась — 2,8 балла; в рамках деятельности работаю над внедрением новой идеи — 4,5 балла; чувствую, что нахожусь на пределе интеллектуальных возможностей — 8,5 балла; в последнее время потерял интерес к содержанию деятельности — 3,5 балла; чувствую в себе силы для более творческой деятельности — 6 баллов.

Здесь же необходимо отметить элемент неудовлетворенности своим социальным статусом, что выражается в желании респондентов занять более высокие статусные позиции в управлении людьми — 4,8 балла.

В целях роста профессиональной мобильности работников в использовании своих интеллектуальных резервов 60,0% респондентов предлагают создать в структуре управления предприятиями инновационные бюро или центры; 85,0% — зоны экономической ответственности за результаты своего труда; 42,0% — бизнес-инкубаторы, в которых бы зарождались научные идеи, повышалась конкурентоспособность выпускаемой продукции; 40,0% — внутрифирменные и межотраслевые

научно-технические программы, объединяющие специалистов самых различных специальностей; 28,0% — организовать стажировки творческих работников в лучших мировых корпорациях; 25,0% — участие в международных научно-технических программах и проектах.

Не менее важно отметить, что респонденты считают необходимым ввести в состав нормативной деятельности руководителей предприятий и структурных подразделений формирование концептуальных и теоретических положений, на основании которых можно применять инновационные технологии и творческий подход к использованию интеллектуальных резервов — 72%; разработку или участие в разработке инновационных идей, позволяющих решать вопросы различной сложности развития производства — 65%; внедрение инновационных технологий, обеспечивающих комплексное использование интеллектуальных резервов — 55%; поиск и доведение до работников новых информационных систем и технологий, обеспечивающих использование интеллектуальных резервов — 55%; разработку методов поиска новых решений в сфере управления и использования интеллектуальных резервов — 45%. Подобные предложения работников промышленных предприятий во многом обусловлены тем, что профессиональная мобильность в использовании интеллектуальных резервов была бы значительно выше, если бы: была разработана четкая линия стратегического планирования деятельности — 95%; больше уделялось внимания качественному разрешению тактических задач — 87%; была выработана гибкая система стимулирования и мотивации трудовой деятельности 84%; была осуществлена разработка и внедрение системы контроллинга использования интеллектуальных резервов — 80%; больше уделялось внимания внутрипроизводственному обучению и наставничеству — 72%; была усовершенствована система информационных связей и сетей предприятия и внутри коммуникаций — 72%; проводилась работа по развитию организационной культуры коллектива предприятия — 64%; в управленческой деятельности проводилась работа по профессиональному становлению личности — 58%.

Понятие «профессиональное становление личности» достаточно широко используется в современной социологии. Обобщенная характеристика профессионала может быть представлена следующим образом: специалист, достигший высокого уровня профессиональной деятельности; сознательно меняющий себя в ходе осуществления труда; нашедший свое индивидуальное предназначение; стимулирующий в обществе интерес к результатам своей профессиональной деятельности и повышающий престиж своей профессии в обществе. То есть в профессиональном становлении

можно выделить такие компоненты, как самоопределение в собственной способности использовать интеллектуальные резервы; индивидуальная профессиональная ориентация в интеллектуальной среде предприятия; саморегуляция профессиональной принадлежности к интеллектуальному труду на предприятии и т. п.

При этом важно иметь в виду, что, по определению Б. Г. Ананьева, у человека есть четыре макрохарактеристики, а именно: индивид, субъект деятельности, личность и индивидуальность [1]. Применительно к интеллектуальным резервам процесс саморегуляции ассоциируется с активностью человека, «оживляющей», по меткому замечанию В. А. Гайзена [3], всю производственную систему, воспринимающего ее через призму мотивации, адаптации, инициативности, предприимчивости и реализации способностей. Основное содержание саморегуляции интеллектуальных резервов предприятия связывается с поведением человека — работника, обусловленного экономическими обстоятельствами его жизнедеятельности и жизнеспособности [8], и проявляется в реактивности мышления в связи с ситуациями в производственной сфере, адаптации к нововведениям, активности в познании и трансформации производства, самопозиционировании мотивации применительно к миссии, целям и задачам производственной деятельности промышленного предприятия и самоинтеллектуализации. Признаками саморегуляции интеллектуальных резервов являются: временной режим, автоматизм посредством осознанности внутренних мотивов и произвольности или импульсивности в процессе труда. В какой-то степени процесс саморегуляции в использовании интеллектуальных резервов на промышленном предприятии становится в современных условиях социальной нормой.

Социальные нормы развития социальной мобильности использования работником своих интеллектуальных резервов предусматривают несколько подходов. Первый подход объединяет: административный резерв, когда изменения в труде осуществляет руководство, нормативно-редуктивный, когда сначала специалисты разрабатывают то, что предполагается внедрять, а затем проводится подготовка к внедрению и осуществляется оно само; эмпирико-рациональный, в котором последовательно реализуются этапы исследования, развития и распространения. Вторым подходом предусматривает: технократический резерв, где главное — нормы и правила, в соответствии с которыми происходит инновация; органический, который выявляет возможности развития в самом укладе профессии. Третьим подходом включает: спонтанный резерв, когда инновация возникает вне зависимости от официальных инициатив и осуществляется самим специалистом;

контролируемый (оцененный), когда инновация проводится под контролем и управлением руководства и исследователей. Четвертый подход различает инновации: по последовательности реализации этапов (последовательный, частичный, комбинированный, параллельный); по жесткости процедуры (строго регламентированный, частично ограниченный, произвольный); по началу внедрения (спонтанный, инициированный); по типу внедрения (свободный, контролируемый). Становится очевидным, что использование интеллектуальных резервов человеком на промышленном предприятии наиболее активно может осуществляться в создаваемой инновационной среде [7].

#### Литература:

1. Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания. — Л.: ЛГУ, 1968.
2. Бруннер К. Представление о человеке и концепция социума: два подхода к пониманию общества // THESIS: теория и история экономических и социальных институтов и систем. — 1993. Вып. 3;
3. Гайзен В. А. Системные описания в психологии. — Л.: ЛГУ, 1984.
4. Глухов В. В. Менеджмент. — СПб.: Специальная литература, 1999.
5. Клейнер Г. Б. Особенности процессов формирования и эволюции социально-экономических институтов России. Препринт научного доклада. -М.: ЦЭМИ РАН, 2001.
6. Новгородцев П. И. Нравственный идеализм и философия права. В кн.: Проблемы идеализма. — М.: 1902.
7. Парсадаян С. А., Потемкин В. К. Инновационная деятельность: организация, технология, проектирование. — СПб.: ИРЭ РАН, 2001.
8. Потемкин В. К. Экономическая психология: теоретический и эмпирический анализ. проблемы. — СПб.: ИСЭП РАН, 1998.
9. Потемкин В. К. Самоуправляющиеся хозяйственные системы рыночной экономики. — СПб.: РАЕН, 1995.
10. Радаев В. В. Экономическая социология: Курс лекций. -М.:Аспект-Пресс, 1997.
11. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности / Под ред. В. А. Ядова. — Л.: Наука, 1979.
12. Хвостов В. М. Природа человеческого общества // Научное слово. -1903.-№ 9.
13. Brown A. Organization of Industry. — Englewood Cliffs, N. Y.: Prentice-Hall, 1947
14. Gerloff W. Geld und Gessellschaft: Versuch einer gesellschaftlichen Theorie des Geldes. — Frankfurt am Main, 1952. — S. 27.
15. Hogarth R.. M., Reder M. W. The Behavioral Foundations of Economic Theory // The Journal of Business. — 1986. — Vol. 59. 3.
16. Lorsch W., Lawrence P. R. (Eds.) Studies in Organization Design. — Homewood: Irwin and Dorsey, 1970.

## **ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМООПРЕДЕЛЕНИЕ И ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИЯ РАБОЧИХ СОВРЕМЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ<sup>19</sup>**

### **Professional self-determination and professionalization of employees in modern enterprises**

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, содержание и условия конкретного вида труда, организационно-трудовой деятельности, сложность профессии и 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 - школе, где они знакомились с различными профессиями, проходили трудовое обучение, вырабатывали навыки умственного и физического труда. По оценкам исследователей Академии педагогических наук СССР, более 29,0% школьников познакомились с вопросами экономики и организации производства [10]. Заметим, что в группе родителей, имеющих рабочую 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 в 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

---

<sup>19</sup> Впервые текст был опубликован в журнале «Журнал правовых и экономических исследований». 2017. № 4. С. 213 – 218.

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 трудиться на так называемую «рабочую сетку». Смена профессии сводилась к необходимости иметь постоянный заработок для обеспечения жизнеспособности работника. Деньги, - как писал А. 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 работников, но и рабочих, 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 экономиста, юриста, маркетолога, логиста, бухгалтера, финансиста и т.д. и отсутствия трудоустройства в конкретной сфере приложения труда без какого-либо опыта работы, интерес молодежи к рабочим профессиям постепенно возрастает. Однако если только в Санкт-Петербурге в конце 80-х годов работали 265 ПТУ, готовившие работников более чем по 900 специальностям, то в настоящее время диапазон подготовки сведен к 45-50 специальностям при резком сокращении учебных заведений, ведущих обучение по рабочим специальностям. Но при этом и качество подготовки нельзя назвать удовлетворительным. Так, до 65,0% респондентов отмечают поверхностность предоставления теоретического материала, 52,0% - недостаточность времени для приобретения практических навыков; 48,0% - отсутствие закрепления за конкретным предприятием. Ранее в средних школах с производственным обучением молодежь занимала активную позицию по отношению к своей специальности и своей работе. Ими, в первую очередь, отмечалась необходимость реального участия в

выпуске нужной стране продукции (так считал 71,0% опрошенных). Подчеркивалось, что работа учащихся должна приносить государству прибыль, школьное производство не должно быть убыточным (70,0%). Далее старшеклассники считают, что за работу им следует регулярно выплачивать заработную плату (67,0%), необходимо предоставить возможность осваивать не одну, а несколько технологических операций (63,0%), должно быть реальное самоуправление, школьники сами могут решать некоторые производственные вопросы (63,0%). Им хотелось бы принимать участие в настоящем трудовом соревновании (62,0), в творческих разработках, рационализаторстве и изобретательстве (58,0%), работать по производственному плану (58,0%), в бригадах (58,0%). При оплате труда, как считают школьники, необходимо было бы учитывать коэффициент трудового участия (56,0%), включать в организацию труда элементы хозрасчета (46,0% опрошенных).

В современных условиях подобная общественно-производственная позиция в среде молодых рабочих практически не отмечается, но есть позиция «желаний»: создать свое дело - 22,0%; заработать много денег - 70,0%; попробовать себя на различных видах работ - 51,0%; получить общественное признание - 30,0%. 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].

Приведенные данные подчеркивают особенность современно-экономического развития, в котором молодежь рабочих профессий принимает прямое или косвенное участие, состоящее в обострении противоречий между индивидуальным и коллективным трудом. Причем, индивидуализированный подход как к выбору профессии, так и осуществлению 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 совместного труда в решении общественно-значимых задач.

Для решения общественно-значимых задач в молодежной 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 врожденные и приобретенные способности личности: учебные, коммуникативные, предметно-деятельные, общие человеческие способности, определяющие обусловленность 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.

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	6	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
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 ж/д касс	1	0	0	0
19.	Оптик	1	0	1	2

По сути опредмеченные 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 идет речь о конкретном коллективе предприятия, и общественных интересов. Профессиональная и социальная компетентность формируют основы человековедческой технологичности работника, которой не только формирует, но и развивает совокупность умений, опредмеченных в виде конкретных профессиональных и социальных действий, раскрывающих адаптивных к определённой профессии, готовность активного включения в трудовую деятельность как в условиях неопределенности ситуации, так и при модернизации всего производственного процесса [8]. Однако профессиональные и социальные компетенции работников не могут быть всеобщими для всех работников, позиционирующих себя в одной сфере приложения труда, так как они включают в себя базовые или шаговые компетенции, знаниевые, информационные, поведенческие. Эти компетенции совершенно по-разному влияют на социально-профессиональный конструкт личности работника из-за различий позиций в познавательной деятельности, понимания общественно-политических трансформаций, акцентуации на собственное «Я» социокультурных изменений в использовании свободного времени, культурно и духовно-нравственно обогащающих личность работника.

Б. Гильдебрандт более чем на 150 лет опередил понимание эволюции профессионального и социального в развитии человека: он «как существо 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-беспрерывно изменяются и развиваются со всей образованностью человечества» [4]. Развивая данный вывод, А. Маршалл выдвинул тезис о том, что каждый шаг вперед является, прежде всего, результатом новых видов деятельности, смысла в этой деятельности, новых потребностей человеческого бытия и потребностей в формировании новых видов деятельности. Особенно важен этот тезис в связи с тем, что более 80,0% рабочих не склонны к повышению сложности своего труда, то есть выполнению работ большей сложности, что противоречит целям 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 48,0%, недостатках программ технического и экономического развития, либо не понятных работниками, либо отвергаемых ими - 25,0%; невнимании на предприятиях к качеству и уровню жизни работников - 64,0%; 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-техно-логическим укладом современных предприятий, готовности работников к самопознанию своих задатков и способностей к обучению, профессиональным коммуникациям, формированию гражданской позиции, исключая иждивенчество и ориентированной на созидательную деятельность. Разработка данной стратегии обусловлена проблемной ситуацией с включением молодых рабочих в эффективную работу предприятий, а именно: отсутствие точек пересечения с руководством предприятия - 26,0%; не доведением информации о внедряемых инновациях в сфере производства - 45,0%; отсутствие системы подготовки и переподготовки рабочих - 61,0%; отсутствие центров ответственности за своевременную работу по оргструктурному обеспечению творческой деятельности работников - 44,0%; введение практики внутрипроизводственных грантов для молодых рабочих - 27,0%. 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 создавать центры инновационного развития - 55,0%; внедрять зоны экономической ответственности, вносящие ясность в экономическую политику предприятий и систему распределения - 85,0%; создавать бизнес-инкубаторы, в которых рабочие наряду с инженерно-техническими работниками включались бы в поиск новых технико-технологических и производственно-экономических решений - 42,0% и т.д. Можно утверждать, что без всесторонне 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. Армстронг 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 экономии. 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 социологии: что они думают о выборе рабочей профессии своими детьми. Профориентационная работа среди молодежи с учетом социально-экономических факторов. Л.: НИИ профтехобразования, 1991. С. 23.
11. Tyson S., Fell J. Evaluating the Personal Function. London: Hutchinson, 1986

## КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД К ФОРМИРОВАНИЮ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ<sup>20</sup>

### Competence-based approach to the formation of value orientations of employees

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 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

---

<sup>20</sup> Впервые текст был опубликован в журнале «Социология и право». 2017. № 3 (37). С. 17 – 22.  
Статья подготовлена при участии Т.А.Андреевой

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.Грибак 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.

Компетентный 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 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
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, коммуникативные, 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 clans les entreprises*. R: De'couverte, 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.

## **СОЦИАЛЬНЫЕ ИНДИКАТОРЫ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ<sup>22</sup>**

### **Social indicators of staff labor potential**

В современной экономической теории факторами роста научно-технического и производственно-экономического потенциала предприятий определены трудовые ресурсы, основной капитал, финансовый капитал, природный капитал и интеллектуальный капитал. В 60–90-е годы прошлого столетия все чаще акцентировался вопрос о рассмотрении человеческого капитала в качестве основного фактора экономического роста. При этом за основу было взято положение П. Самуэльсона, который человеческий капитал рассматривал как совокупность технических знаний и навыков в работе. Кроме того, индикаторами человеческого капитала назывались здоровье, знания, навыки, компетенции, квалификация, способности работника и т.п.

Лауреат Нобелевской премии по экономике Р. Солоу в работе «Рынок труда как социальный институт» утверждал, что факторы экономического роста должны анализироваться несколько иным способом [15. Р. 9]. И в этой связи он видел основную роль труда, уникальные способности человека в труде, управление трудом как многокритериальный фактор экономического роста. Подобный теоретический посыл позволяет более детально в процессе труда проанализировать такие компоненты трудовой деятельности работников, как количественные и качественные параметры способностей человека применительно к конкретной сфере приложения труда; наиболее существенные характеристики изменений в сфере организации трудового процесса; мобильность работников как внутрипроизводственную, так и социальную; ценностные предпочтения и социальные ориентации

---

<sup>22</sup> Впервые текст был опубликован в журнале «Журнал правовых и экономических исследований». 2016. № 2. С. 82 – 88.

Статья подготовлена при участии к.с.н., доцента Э.Б. Молодковой

работников в различных ситуациях деятельности предприятий [11].

М. Биер полагал, что в настоящее время необходимо более аргументированно обращать внимание на человеческие ресурсы и управление ими в процессе трудовой деятельности [7]. Д. Ульрих и Д. Лэйк убедительно доказали, что управление человеческими ресурсами становится важным фактором формирования организационных способностей работников, которые в процессе труда имеют возможность влиять на «капитализацию фирм» [16]. Р. Кэлдуэлл, в свою очередь, обосновал концептуально контуры решаемых задач в процессе управления человеческими ресурсами [9].

Можно заметить, что анализируемые два направления активизации работников в процессе их деятельности на предприятиях схожи и не противоречат друг другу. Вместе с тем в анализируемых теоретических положениях всегда присутствует не просто работник, а личность работника: сочетание характеристик индивидуальности человека, способ осознания, приобретения и накопления как жизненного, так и профессионального опыта; совокупность социально значимых черт характера и поведения, которые, по Д. Келли [12], составляют социальный конструкт личности работника; социокультурные и коммуникативные возможности самореализации работника в процессе труда и т.п.

Недооценка свойств личности работника не позволяет учесть в процессе деятельности предприятия такие потенциалы, как квалификационный, социальный, психофизиологический, нравственный, духовный, поведенческий, творческий, коммуникативный и, в конечном счете, потенциал работоспособности. Известно, что потенциал (от лат. *potentia* – сила) – это источник, возможности, которые могут быть приведены в действие для решения каких-либо задач. Таким образом, трудовой потенциал представляет собой интегральное понятие, которое включает в себя как реализованные, так и нереализованные возможности работников предприятий.

Формирование трудового потенциала работников предприятий является существенным фактором развития познавательных потенций или резервов, регулирования работником своих действий в зависимости от стратегических и тактических задач функционирования предприятий; профессиональных и межпрофессиональных коммуникаций; формирования определенной субкультуры как элемента организационной культуры предприятий; соотнесения профессиональной ценности личности работника с аналогичными ценностями других представителей совместного труда; поиска условий самореализации работника и т.п.

Цель формирования трудового потенциала работников тем самым состоит в наиболее полном раскрытии своих возможностей, вызывающем чувство востребованности на предприятии, надежности и уверенности. Трудовой потенциал работника является непосредственным фактором деятельности предприятия, посредством которого «реализуется то или иное отношение человека к окружающему его миру – другим людям, к задачам, которые ставит перед ним жизнь» [6. С. 256–257].

Усиление внимания к трудовому потенциалу работников предприятия обусловлено и необходимостью формирования качественно нового экономического мышления, экономической и социальной ответственности за результаты своего труда; выявлением ценностных ориентаций и предпочтений в ситуации неопределенности деятельности предприятия; переходом от простого к более сложному процессу труда, признаком которого может стать инновационность; сопричастностью к деятельности предприятия и лояльностью к системам управления; самовоспитанием и самопрограммированием работника на созидание, творчество, инновационность. Совершенно очевидно, что посредством формирования своего трудового потенциала у человека все в большей мере проявляется и самосознание как члена общества, как члена коллектива, в котором он работает, ибо «отношение человека к самому себе становится для него предметным, действительным лишь через посредство его отношения к другому человеку» [3. С. 96].

При рассмотрении знаниевого компонента трудового потенциала работников нельзя не обратить внимание на вывод М. Полани: «получаемая через органы чувств информация значительно богаче той, что проходит через сознание, и человек знает больше, чем может сказать» [4. С. 12]. То есть неосознанные ощущения как бы образуют эмпирический базис неявного и никак не используемого в практической деятельности знания.

Очень невелика вероятность того, что неосознанные или неявные знания могут быть использованы как для фиксации трудового потенциала работника, так и для операционного использования в организационном и технологическом процессах производства товаров и услуг. Чистая случайность использования неосознанных и неявных знаний работника не способна активировать его трудовой потенциал, что предполагает, с одной стороны, социально-психологическую диагностику знаниевого компонента каждого работника, а с другой, создание системы самооценки, самоорганизации саморазвития посредством специальных методов и инструментов в управлении персоналом предприятия.

Умение, мастерство, производственный опыт также относятся к

трудо­вому потен­циалу ра­ботника. Однако в усло­виях жесткого нор­мирования про­цессов тру­да, когда прак­тические нор­мы тру­да изме­няются в сто­рону по­вышения со все бо­лее частой пе­риодичностью, у ра­ботника неосознанное пе­реходит во вполне осоз­нанные дей­ствия по со­крытию сво­их потен­циальных воз­можностей, так как ина­че ему при­ходится стал­киваться с воз­растающей ин­тенсивностью про­цесса тру­да, ростом пси­хологической и нерв­ной на­грузки, уху­дшающих не толь­ко социальное са­мочувствие, но и влияющих на со­стояние здо­ровья че­ловека. Тра­диционное тол­кование нор­мы тру­да пред­полагает ее обя­зательное вы­полнение, а в слу­чае пере­выполнения по­вышенное ма­териальное сти­мулирование. Фе­номен принуж­дения к вы­полнению нор­мированных за­даний спо­собствует на­вязыванию ра­ботнику оп­ределенной мо­дели по­ведения, от­личную, а во мно­гом и про­тиво­положную за­дачам про­извод­ственного раз­вития.

Со­вер­шенно не­случайно в про­цессе эм­пирического ана­лиза по­лучены дан­ные, сви­детель­ствующие о том, что ис­пользование сво­их умений, ма­стерства, про­извод­ственного опы­та ра­ботниками и, сле­довательно, их тру­дового потен­циала сдер­живается по сле­дующим при­чинам:

- нет воз­можности при­менить новые на­выки и зна­ния – 34,0%;
- не хва­тает вре­мени для ор­ганизации де­ятельности не­об­ходимого уров­ня – 47,0%;
- не на­ходят то­чек пе­ресече­ния с ру­ководством – 26,0%;
- экс­перимен­тирование с при­менением но­во­введе­ний в про­извод­ственном про­цессе не вы­зывает уве­ренности в их ис­поль­зации на пред­приятии – 21,0% и т.п.

Кро­ме того, ис­пользование умений, ма­стерства и про­извод­ственного опы­та на пред­приятии но­сит во мно­гом то­чечный ха­рактер, так как име­ют место: техно­логическая замк­нутость про­изводства – 22,0%; от­сутствие си­стемы ор­ганизации ко­ллек­тивного тру­да – 38,0%; не­рациональ­ность сти­мулирования про­извод­ственной де­ятельности – 44,00%; не­продуманное пе­рераспре­деление на­грузки ме­жду со­трудниками – 71,0%; не­четкое пред­ставление объ­ема и на­правленности обя­занностей – 51,0%; от­сутствие оп­ределенного сти­ля в по­ведении не­посред­ственного ру­ководителя – 21,0% и т.д.

Со­вер­шенно не­случайно бо­лее 60% ре­спондентов по­лагают, что в струк­туре управ­ления пред­приятиями не­об­ходимо соз­дание ин­новационных цен­тров, зон э­кономической от­ветственности за ре­зультаты тру­да, биз­нес-инкуба­торов.

Со­вер­шенство­вание си­стемы управ­ления пред­приятиями в дан­ных на­правлениях по­зволяет ис­пользовать та­кие ка­чества тру­дового потен­циала,

как целеустремленность – подчинение своих действий целям, которые необходимо достигнуть в процессе труда; самообладание – волевое качество, характерное для работников, которые обладают способностью регулировать свои чувства и соотносить их с действиями и поступками; самостоятельность – поведенческая основа, заключающаяся в возможности работника не поддаваться влияниям различных сил, которые могут отвлечь его от достижения поставленной цели; решительность – свойство работника принимать своевременные и обоснованные решения в различных ситуациях производственной деятельности; настойчивость – мобилизационная способность работника в преодолении трудностей, возникающих в производственном процессе; инициативность – предложение работниками продуманных научно-технических и производственно-экономических решений, способствующих эффективности деятельности предприятия; исполнительность – активное и своевременное исполнение управленческих решений; ответственность – свойство личности работника, определяющее обязательное и своевременное выполнение обязанностей в коллективе предприятия.

Пожалуй, можно согласиться с Г. Гесером, который писал, что «поведение человеческих индивидов контролируется лишь в ограниченной степени их собственными или внешними нормативными ожиданиями, поскольку их действия подвержены множеству влияний физического и психологического свойства, которые преимущественно ускользают от их контроля» [10. Р. 401]. Завышенные нормативные требования к работнику даже при росте оплаты труда за выполненные работы создают условия, при которых можно констатировать усиление физической и психологической напряженности, формирование у работника социальной установки на сокрытие своего трудового потенциала.

Социальные установки определяют эмоциональный и волевой настрой работника на уровень его профессионализации и роста профессиональных компетенций.

Процесс профессионализации работника обусловлен приобретением, ростом, инновационностью производственного опыта, который является атрибутом сознательной работы по своей подготовке к содержанию и характеру выполняемых работ; бессознательной работы, характеризующейся непосредственным включением в процесс коллективной деятельности; переходом бессознательной работы во вполне сознательные действия, основанные на творческом подходе, изобретательности, предприимчивости и инновационности.

Профессионализацию работника можно охарактеризовать не только

ростом профессиональных знаний и умений, но и ростом заинтересованности в результатах своего труда, повышенным чувством конкурентности, ростом творческих способностей и возможностей, повышением уровня профессиональных компетенций. По сути профессионализация работника – это, по определению Э. Богардуса, «превосходящие интеллектуальные дарования, которые доставляют личности выдающиеся положения, рано или поздно приводящие к лидерству» [8. Р. 138]. Несомненно, профессионализация работника невозможна без роста его компетенций, которые Б. Мэнсфилд назвал основным свойством личности, приводящим к эффективному или превосходному выполнению работы [13]. Базовой компетенцией является поведенческая компетенция, определяющая ожидание работника по включению в процесс труда и выбор типа поведения: активного, созерцательного, устраненного, девиантного. Учитывая то обстоятельство, что процесс труда означает соединение рабочей силы, средств и предметов труда в производстве товаров и услуг, важными становятся и технико-технологические компетенции, требующие определенных конкретных профессиональных знаний и умений. В этом случае технико-технологической компетенцией обладает тот работник, который по своим профессиональным качествам соответствует характеру и содержанию выполняемых работ.

На любом предприятии характер и содержание выполняемых работ для статусных и профессионально-квалификационных групп работников различны, что предполагает выделение группы ролевых компетенций: менеджеров, инженерно-технических работников, рабочих различных специальностей и обслуживающего персонала. Исследовательский коллектив под руководством Л.Миллера определил, что 49 основных видов работ, выполняемых на предприятии, предполагают у работников 553 вида компетенций. Из них 2% – поведенческие компетенции; 48% – технико-технологические; 20% – ролевые компетенции; 10% – функциональные компетенции [14].

Подобная детализация или типология компетенций имеет практическую направленность лишь в том случае, если на предприятии существует стратегия и программа действий, определяющие состав работ, перечень рабочих профессий и специалистов, менеджеров различного уровня управления. В условиях развитой кооперации труда на предприятии, совмещения профессий, роста интеллектуализации производственных процессов возникает вполне объективная потребность формирования коммуникативных компетенций. Данные компетенции характеризуют межличностное, межгрупповое, межпрофессиональное и межстатусное



взаимодействие работников в производственной деятельности.

Коммуникативные компетенции решают важную задачу интеграции всех без исключения работников в процессы научно-технического, производственно-экономического и социального развития коллектива предприятия.

Коммуникативные компетенции по своей сути являются основанием информационной системы о состоянии трудового потенциала предприятия, обеспечивая при этом коммуникативное ориентирование различных статусных и профессионально-квалификационных групп работников в системе организации и управления предприятием, социокультурной среде коллективов структурных подразделений. Кроме того, коммуникативные компетенции способствуют снижению уровня социальной напряженности в коллективе и деконфликтизации производственных отношений.

Социокультурная среда коллектива предприятия формирует представление работника о формах традиционного или корпоративного поведения, преобладающих ценностях и духовно-нравственных позициях, интеллектуальном и экономическом потенциале внутриколлективных отношений. Совершенно неслучайно М.Б. Ешич [1] придал культуре предметно-ценностную, деятельную, личностно-атрибутивную, общественно-атрибутивную, информационно-знаковую роль в системе общественных отношений. Принадлежность работника определенной социокультурной среде обеспечивает его самодвижение, самосовершенствование, саморазвитие в системе внутриколлективных отношений. Социокультурная среда формирует качества работника как субъекта профессиональной деятельности, стимулирует активность и предприимчивость в достижении поставленных результатов, развивает ценностное осмысление личного участия работника в деятельности коллектива структурного подразделения и предприятия.

М.С. Каган отмечал, что «Поскольку культура производна от деятельности человека как субъекта, постольку ее строение должно определяться структурой, порождающей ее деятельности» [2. С. 126]. По всей вероятности и деятельная позиция работника во многом зависит от его культуры. От этого зависит уровень удовлетворения работником своих материальных и духовных потребностей в производственной деятельности; возможности накопления и реализации знаний и опыта на конкретном участке работы; характер сближения интересов работников в совершенствовании процессов труда и т.д. Таким образом, можно утверждать, что социокультурная среда является базисом трудового потенциала работника предприятия.

Жизненная и профессиональная «траектория» личности работника обуславливает его стремление к статусности, занятию определенной ниши в системе организации и управления предприятием, признанию его вклада в результаты труда коллектива, поощрению как материальному, так и моральному за свою работу. Но этого же желают и другие работники, пожалуй, большинство работников, что и вызывает социальную напряженность в коллективе предприятия.

Социальная напряженность является разновидностью психического состояния личности, группы, коллектива, вызванного неудовлетворенностью профессиональных ожиданий и предпочтений, и характеризуется недопониманием ситуации, вызывает отторжение от общего контекста процесса труда, а в ряде случаев и противодействие в коллективе предприятия. Как следствие, можно констатировать следующие характеристики взаимоотношений в коллективе предприятия: делового сотрудничества – 35,34%; взаимного доверия – 21,55%; неоднозначные – 15,52%; зависят от ситуации – 14,66%; жесткого единоначалия – 7,76%; конфликтные – 6,03% и т.п. Создают социальную напряженность в основном: неумение некоторых руководителей найти контакт с работниками – 16,38%; нежелание части руководства найти контакт с работниками – 10,34%; нежелание работников идти на компромисс с администрацией – 5,17%; экономические проблемы предприятия – 30,17%; общая кризисная ситуация в стране – 35,34% [15. С. 190–191]. По сути, социальная напряженность в коллективе предприятия является производной от стагнации профессиональных ожиданий работников.

Социальная напряженность также является и признаком доверия работников друг к другу. Так, анализ этого показателя в деятельности группы предприятий машиностроительного комплекса показывает, что доверие руководителей предприятия своим заместителям составляет не более 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%.

Такие данные подчеркивают, что на предприятиях имеет место социокультурный раскол, основанный на уровне недоверия работников друг к другу, отрывающий трудовой потенциал от эффективной деятельности

коллектива предприятия.

Отсутствие доверия и согласия различных статусных и профессионально-квалификационных групп работников в организации и управлении производственной деятельностью является одной из знаковых причин внутрипроизводственных конфликтов. Эти конфликты сопровождаются значительными эмоциональными затратами, влияющими не только на производственный тонус работников, но и на их здоровье; увольнение и сокращение работников; ухудшение социально-психологического климата, рост индивидуальных профессиональных амбиций, прекращение профессиональных и межпрофессиональных коммуникаций, наносящих непоправимый ущерб трудовому потенциалу коллектива предприятия.

Конфликтная ситуация в коллективе предприятия, как известно, определяет стиль поведения работника: соперничества, сотрудничества, компромисса, уклонения, приспособления. К каждому из названных стилей поведения возможно применение адекватного инструментария управленческого воздействия с целью придания конфликту позитивного характера, то есть придания ему состояния выхода из кризисной ситуации.

Однако современные исследователи, к сожалению, не заметили такого стиля поведения, как «затаивание». Как правило, данному стилю поведения предшествует общественный кризис: политический, экономический, социальный, правовой и психологический. Затаивание как стиль поведения работника на предприятии может носить разрушительный характер, обусловленный снижением уровней активности, предприимчивости, рациональности, инициативности как в решении внутрипроизводственных, так и общественно значимых задач. Феномен затаивания поведения работника приводит к ситуации, в которой ограничивается социальное партнерство, профессиональные и межпрофессиональные коммуникации, происходит межстатусное отторжение, индикатором которого выступает недоверие друг к другу и т.п. Затаивание как стиль поведения работника может быть достаточно продолжительным до того периода, когда в коллективе предприятия не появится общепризнанный лидер (формальный или неформальный), являющийся выразителем интересов большинства членов коллектива и обладающий профессиональными качествами конструирования межличностных и межгрупповых производственных отношений, определяющих непосредственное участие каждого работника в организации и управлении производственной деятельностью предприятия.

Подобная ситуация преодоления кризисных ситуаций, конфликтных по своей сути, возможна при условии, если руководители предприятия смогут в

своей деятельности акцентировать внимание на личностных проблемах работников. В этом случае можно утверждать, что разрешение конфликта способствует решению задачи приверженности работников предприятию, его стратегическим целям, работе по повышению эффективности производственной деятельности.

Таким образом, социальные индикаторы трудового потенциала работников предприятий обладают свойством эмергентности, когда становится возможным рост производственного потенциала предприятий.

### Литература

1. Ешич М.Б. Культура в системе общества // Культура в общественной системе социализма. М., 1984.
2. Каган М.С. Философия культуры. СПб.: Петрополис, 1996.
3. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Т. 42.
4. Полани М. Личностное знание. М., 1962.
5. Потемкин В.К. Профессиональная деятельность: Человек. Личность. Работник. СПб.: Инфо-да, 2009.
6. Рубинштейн С.Л. Бытие и сознание. М., 1957.
7. Beer M. Performance appraisal – dilemmas and possibilities // Organization Dynamics. 1981. Winter. P. 24–36.
8. Bogardus E. Leaders and Leadership. N.Y., 1974.
9. Caldwell R. Rhetoric, facts and self-tutillling prophesies: exploring practitioners' perceptions of progress in implementing HRM // Industrial Relations Journal. 2004. № 35 (3). P. 196–215.
10. Geser G. Organisationen as social actors // Organisationen als soziale Akteure Zeitschrift für Soziologie. 1990. № 19. P. 401–417.
11. Graham H.T., Benett R. Human resources management. 6th ed. L.: Longman, 1989. 340 p.
12. Kelly G. The Psychology of personal Constructs. N.Y.: Norton, 1955.
13. Mansfield B. What is «competence» all about? // Competency. 1999. № 6 (3). P. 24–28.
14. Miller L., Rankin N., Neathey F. Competency Frameworks in UK Organizations. London: CIPD, 2001.
15. Solow R.M. The labour market as social institution. Cambridge (Mass): Blackwell, 1990.
16. Ulrich D., Lake D. Organizational Capability: Competing from the inside out. N.Y.: Wiley, 1990.

## **СЛОЖНЫЙ ПУТЬ К СОЦИАЛЬНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ (по материалам социологических исследований)<sup>24</sup>**

### **The difficult path to social efficiency in the activities of industrial enterprises (based on the materials of sociological research)**

Более 100 лет назад П.В.Струве предпринял, пожалуй, одним из первых, критику экономического развития России и социологической теории, которая, по его мнению, не отражала объективных процессов и не влияла на них [12]. Он, в частности, писал, что «Реформы экономические и социальные, а не революция ... являются средством осуществления прогресса в обществе» [13, с. 414].

На социальную составляющую экономического развития обращал внимание и В.С. Соловьев, который полагал, что «...задача общества политического есть организация трудящихся» [8, с. 257-258].. И, действительно, решение экономических задач всегда предполагает и развитие социальное, в котором приоритет отдается работнику конкретного предприятия, а упрощенный экономизм в производственной деятельности практически всегда ведет к социальным противоречиям, и, в перспективе, к бесконечным революционным переменам. Кроме того, по утверждению В.С.Соловьева, «хозяйственные элементы связаны и определены целями нравственными. Нет и не было в человечестве такого неизменного состояния, когда материальная необходимость добывания жизненных средств не исключалась бы нравственным вопросом» [9, с. С.361]. Исходя из этого тезиса, В.С.Соловьев делает исключительно важное заключение на долгие годы ставшее ориентиром в развитии экономической социологии в России, а именно: «вещественное богатство не должно признаваться самостоятельной целью хозяйственной деятельности человека; производство не должно совершаться за счет человеческого достоинства производителей, и ни один из них не должен становиться только орудием производства; должны быть признаны обязанности человека к земле, к материальной природе вообще» [10, с. 382].

Отметим, что С.Н.Булгаков в своей работе «Философия хозяйства» [1] подмечал, что «окончательная цель хозяйства есть ... трудовое восстановление», то есть он выделял опять же социальный аспект хозяйства.

П.А. Сорокин сформулировал общие методологические правила

---

<sup>24</sup>Впервые текст был опубликован в Сборнике материалов международной научно-практической конференции «Современный менеджмент: проблемы и перспективы» (23-24 апреля 2021 года). СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2021.

исследования социальной деятельности: социальные связи, социальное общение, взаимные услуги, взаимодействия, составляющие стержень социального поведения, социальных процессов, социальной жизни человека и социальных групп [11, с. 66].

А.С.Звоницкая, первая женщина-социолог в России, подчеркивала, что в индивидууме необходимо наблюдать «... рост его сознания...Первый - «проективный момент» - характеризуется приобретением личностно «знания о других», об окружающей среде. Второй - «субъективный момент» - характеризуется синтезом предыдущих знаний, или самосознанием, которое противопоставляется внешнему миру. И, наконец, третий - «эективный момент» - связан с неизбежным предположением о наличии подобных синтезов у других, сознательным соотношением «я - они» на базе сходства» [2, с. 6-7]. При этом «проективный» и «эективный» моменты составляют два полюса личного самосознания; а «эективный» момент характеризует социальные реакции человека на содержание хозяйственной системы, ее экономическую составляющую.

Можно полагать, что результаты и выводы этих классических работ, во многом подтверждены состоянием современной действительности, когда разобщение экономического и социального в производственной деятельности приводит к общественному кризису, к росту различного рода социальных конфликтов.

Г.В.Плеханов писал, что «...никакие исторические особенности данной страны не избавляют ее от действия общих социологических законов» [5]. И далее, эти законы «также мало могут осуществляться без посредства людей, как законы природы без посредства материи» [9].

По Л.И.Петражицкому любая социальная система должна рассматриваться нормативно, что, в конечном счете, и определяет поведение людей, их отношения в процессе производства [4]. По сути, опять же, подчеркивается единство экономического и социального в деятельности различных институтов, включая предприятия и организации.

К настоящему времени сложилось несколько представлений о соотношении экономического и социального в процессе производственной деятельности. Первое касается того, что новая техника и связанный с наукой и производством более высокий уровень общекультурного развития работника смогут преодолеть противоречия между повышенным вниманием к экономической составляющей производства и ослабленным вниманием к его социальной составляющей. При этом, как бы, конфликты перемещаются из области экономики и политики в сферу массового общения, рынка информации и т.п. В наибольшей степени этот подход характерен для

позиции Р. Арона, Д. Белла, А. Турена, Ж. Эллюля, У. Росту [3, с. 3]. Для их взглядов характерен следующий вывод, по которому производительные силы видоизменяются под действием научно-технического прогресса и это автоматически ведет к сдвигам в социальной структуре общества, формированию среднего класса за счет высококвалифицированных рабочих и цивилизованным производственным отношениям. Производственно-экономические практики последних лет подчеркивают, что их результативность определяет практически все стороны социальной действительности. В частности, новые условия хозяйствования на основе расширения экономической самостоятельности предприятий приводят к изменению условий, характера и содержания труда за счет функционирования подконтрольного человеку овеществленного знания. Ручной труд заменяется машинным, улучшаются условия труда, повышается творческий характер деятельности работника в результате изменения соотношения между его физическими и умственными затратами. Все это приводит к духовному обогащению человека, занятого в производстве, к формированию у него новых черт социального поведения.

Новая социальная действительность оказывает существенное воздействие на облик работника занятого в сфере производства.

Современный уровень технически позволяет полностью освободить человека от непосредственных физических нагрузок. Но гармоническое развитие работника социалистического производства в условиях НТР может происходить только при правильном сочетании физических, психических и интеллектуальных усилий. Прогресс в области автоматизации и кибернетизации направлен на ликвидацию тяжелой физической и утомительной работы, при этом сохранится ручной труд, но он будет выполняться с помощью разнообразных инструментов. Появление сложной техники и повышение ее эффективности приводит к возникновению некоторых объективных трудностей. Прежде всего, это связано с тем, что рост автоматизации повышает удельный вес монотонных процессов. Одним из путей разрешения противоречий между экономическим и социальным эффектами новой техники является совмещение функций работника.

Одновременно происходит процесс появления новых видов труда, новых специальностей, предполагающих формирование у участников производственно-экономической деятельности и новых компетенций. К Шваб, в частности, определил изменение спроса на основные трудовые новинки в пределах 72- 82% [14, с. 256].

Появление более сложных машин, механизмов и аппаратов привело к несоответствию между знаниями, необходимыми для эксплуатации и

имеющимся профессиональным и общеобразовательным уровнем кадров, который часто оказывается недостаточным, при работе с современными орудиями труда.

Одновременно возникает и противоречие между высокими требованиями, которые предъявляет современный человек к технике (высокие скорости, увеличение класса точности и сложности выполняемых операций, рост многооперационности и т.п.) и естественно-физиологическими пределами человеческого организма. Его разрешение происходит через внедрение в производство автоматических и кибернетических устройств, создающих иной тип технологической связи и техники, изменяющих его место в производственном процессе.

Несомненно, характерным признаком социальной действительности рыночных отношений в сфере производства является духовно-преобразующая деятельность работников, которая связана с оценкой проблемных ситуаций, социальным самочувствием, формированием социальной позиции и социальных действий. А это, в свою очередь, приводит к изменению ценностных ориентаций и ожиданий работников, их целей в сфере производства. В общетеоретическом плане цель имеет сложную структуру. Во-первых, она включает знание о настоящем, которое так или иначе связано с оценкой, во-вторых, она всегда прогностична и потому родственна научному предвидению, в-третьих, в ее содержание входит знание об условиях и средствах осуществления прогнозов. Теоретические цели конкретизируются в программах и планах. Однако, цель конкретного работника в сфере производства в случае, если его деятельность не находит кроме экономического и социального смысла, может быть завуалирована и охарактеризована как, например, девиантная, разрушительная для предприятия.

Следует отметить, что на большинстве высокотехнологических предприятий эффективность деятельности работников определяется не столько количеством обработанных деталей и числом отработанных часов, сколько строгим соблюдением трудовой, технологической и плановой дисциплины, творческой инициативой и другими сторонами качества работы. А это ни что иное, как признак социальной эффективности работы.

Все чаще исследователи приходят к выводу о том, что в управлении необходимо видеть не машины и технологии, но человека. В этой связи, видимо, не вызывает сомнений, что в различного рода экономических и управленческих решениях необходимо опираться на такие социальные индикаторы как мотивация профессионального труда, социально-психологический климат коллектива предприятия, механизм социального



регулирования и стимулирования трудовой деятельности, степень удовлетворения работником предприятия социальных, культурных и бытовых нужд. В экономических решениях, даже если они направлены на изменение в технико-технологической структуре предприятия, необходимо учитывать следующие компоненты личности менеджеров, а именно:

- системное мировоззрение и модельное мышление, позволяющее видеть в экономических решениях не только техническое, производственное и технологическое, но и социальное-культурное;
- профессиональные компетенции, расширяющие диапазон узкопрофессиональных знаний и опыта, позволяющие видеть конструктивизм в решении социальных задач посредством экономических решений;
- праксеологическую, рефлексивную и информационную вооруженность при подготовке и принятии экономических решений;
- социологическую подготовку, позволяющую менеджеру системно подходить к оценке результатов экономических решений и т.д.

Именно эти компоненты становятся основанием для формирования самоуправляющихся хозяйственных систем нового инновационного типа [6] и самоактуализации профессиональной деятельности работников предприятий [7]. Заметим, что в так называемые 90-е годы практически все социальные структуры производственных предприятий передавались на баланс территориальных образований, которые не имели средств на их элементарное содержание. Результатом подобных экономических решений, связанных с освобождением от «социального балласта» для получения прибыли и роста производительности труда, стало практически полное разрушение социальной инфраструктуры предприятий. По нашим оценкам только 1,5% работников ощущают себя «хозяином» на производстве и обладают позитивным социальным самочувствием не более 5%. Способствует формированию данных социальных оценок и то, что в структуре себестоимости производимой продукции заработная плата составляет 7-10%. Можно утверждать, что цена труда в данном случае зависит не от способностей, компетенций работника, его опыта и навыков, а от сложившейся нормы прибыли и поддержания работников на «среднем уровне оплаты», который иногда незначительно отличается от минимального уровня оплаты труда.

К чему это приводит? По существу, в действующих производственных отношениях происходит формирование у человека стереотипа исполнителя. Такие характеристики как инициативность, предприимчивость, производственная мобильность находятся соответственно на 9-11 месте

(данные приведены по самооценкам 1,5 тысяч рабочих 9 предприятий машиностроительного комплекса). Как следствие, за последние 30-35 лет интеллектуальный рейтинг человека, живущего в России, снизился с 3 до 57 места в мировом сообществе. Целый ряд отраслей народного хозяйства (радио- и электронная промышленность) отстал по своему развитию на 20-25 лет от аналогичных отраслей капиталистических стран.

Пожалуй, именно приведенные факты стали основанием для пассивности человека в труде и общественной жизни, социальные апатии к нововведениям, потере интереса к преобразованиям в экономике и социальной сфере. Как следствие, у большинства работников предприятий (67%) наблюдается полная отчужденность от разрабатываемых экономических решений. Достаточно часто работники в открытых вопросах «В какой мере экономические решения на предприятиях отвечают ожиданиям работников?», отвечают, что «Это не про них».

Какие же могут быть пути включения человека в экономическую систему? Во-первых, достигнуть этого можно посредством введения новых форм собственности и организационных структур, обеспечивающих их на практике; создания условий для формирования экономически свободного человека. Во-вторых, необходимо увязать непосредственно результаты труда человека с социальной сферой. В-третьих, перестройка управления экономикой должна быть подчинена интересам человека, его потребностям. В-четвертых, целесообразно в контексте социальной политики разработать целевую программу социального воспроизводства человека. Иными словами, необходимо создать среду, в которой возможно проявление как трудовой активности человека, так и условий обеспечения его жизнедеятельности.

Целесообразность осуществления названных мероприятий подтверждается и данными социальной диагностики результатов экономических реформ, в которой социальная сфера призвана стать основой. Так, по экспертным оценкам работников ряда отраслей лишь 3,3% считают, что в сфере социальной политики достигнуты значительные успехи; 6,5% считают важным отметить ухудшение состояния дел, а 39% полагают, что принятыми мерами в активизации социальной политики «практически ничего не добились». Необходимо отметить и такой факт, что большинство опрошенных (66,7%) отмечают возможность достижения поставленных социальных целей в экономической реформе при последовательной реализации мер. Среди приоритетных мер, такие как совершенствование управления хозяйственным механизмом (19,4%); повышение заинтересованности и сознательности людей (18,7%); искоренение бюрократизма (16,5%); ускорение научно-технического прогресса (14,8%);

расширение демократических начал в управлении, повышение гласности (10,8%); борьба с криминалом в сфере производства и общественной жизни (82,0%); обеспечение физической и экономической безопасности работников (50,5%) и др.

По самооценкам респондентов, причинами, которые в настоящее время мешают включению человека в полной мере в экономическую систему, являются следующие: не созданы условия идей подмена дела разговорами (54,7%); искажение в низовом звене управления сути экономических решений, увод их от основных стратегических направлений (31,4%) и сознательное искажение результатов экономической деятельности (7,8%) с целью ухода от решения социальных задач на предприятии.

Можно полагать, что характерными для подобных оценок является устоявшееся мнение респондентов о том, что они за последние 2-3 года стали жить несколько хуже (32,7%), или значительно хуже (12,7%). И среди важнейших причин снижения уровня жизни называются такие как удорожание стоимости товаров и продуктов питания (50,8%), фактическое снижение уровня оплаты труда (28,1%).

Как известно важными составляющими социальной сферы экономической системы являются: транспортное обслуживание населения, развитие сферы бытовых услуг, медицинское обслуживание населения, удовлетворение спроса на промышленные товары и продукты питания, экология.

Из приведенных данных можно сделать вполне однозначный вывод о том, что что непродуманность и непоследовательность мер по перестройке управления экономикой повлекли за собой ухудшение положения дел в социальной сфере.

Можно найти объяснение и этим оценкам. Так, респонденты при анализе эффективности деятельности органов коллективного самоуправления пришли к выводу, что эти органы либо бездействуют (82,8%), либо еще не проявили себя в полной мере (10,6%). Или другое: в анализируемых предприятиях не созданы условия для повышения личной заинтересованности в труде (84,2%), не внесено рыночных механизмов в производственную деятельность (60,5%), отсутствует внимание к человеку труда (78,0%). Кроме того, респонденты отмечают:

- несовершенство системы оплаты (27,2%);
- недостатки в организации труда (24,4%);
- отсутствие условий для экономии рабочего времени (16,3%);
- социальная апатия в труде (11,0%);
- отсутствие требовательности к работникам (9,6%);

- недостаточный учет в практической работе общественного мнения (9,2%);
- изоляция руководителей предприятия от персонала структурных подразделений (93,0%).

Заметим, что у респондентов имеет место нестыковка мер, которые они намерены реализовать с целью увеличения личного вклада в работу предприятия. Так, 22,4% респондентов видят свой личный вклад в совершенствовании профессионального мастерства; 18,9% - в изыскании резервов повышения производительности труда и качества работы; 17,7% - во влиянии на утверждение принципа социальной справедливости; 15,1% - в воспитании в себе активной жизненной позиции; 13,4% - в борьбе за гласность, критику и самокритику; 9,9% - в участии в самоуправлении предприятием и другое.

Множество социальных оценок включения человека в экономическую систему позволяет утверждать, что эффективность предпринимаемых мер может быть достигнута лишь в том случае, если будут учитываться наряду с социальной действительностью и потребности, и ценностные ориентации человека, а сам процесс реализации принятых решений будет стимулироваться экономическими методами.

Предложенная формула повышения социальной эффективности стратегии экономического развития предприятий затрагивает следующие составляющие жизнедеятельности человека: сознание (мотивация и ценностные ориентации, удовлетворенность уровнем и качеством жизни); деятельность (трудовая, общественно-политическая, культурная, бытовая); материальные условия жизни (уровень развития производительных сил общества, культурно-образовательный уровень населения); производственные отношения (организационно-трудовые, экономические, социальные); национально-исторические особенности (обычаи, традиции, взгляды); социально-демографические условия (развитость производственной, социальной и институциональной инфраструктуры); естественно-географические условия (климат, географическое положение региона, территориальная протяженность, характер расселения и плотность населения) и другое.

Здесь же необходимо учитывать материально-бытовые обстоятельства личного потребления благ, а также, личностные и коллективные факторы формирования потребностей.

Подобный «сложный» подход к проблеме предполагает комплексность принимаемых экономических решений различными управленческими структурами. Важным элементом этих решений должны стать научно-

обоснованные социальные прогнозы и оценки, экспертиза со стороны представителей различных слоев и групп населения. Особенно это важно в связи с тем, что большинство из предложений в настоящее время не получают практической реализации.

#### **Литература:**

1. Булгаков С.Н. Философия хозяйства. 4.1. Мир как хозяйство - М.: 1912.
2. Звоницкая А.С. Опыт теоретической социологии. - Киев, Т.1 Социальная связь, 1914.
3. Общественное развитие и НТР/Под ред. И.И. Леймана. - Л.: Наука, Ленинградское отделение, 1982.
4. Петражицкий Л.И. Теория права и государства, Т.2, Изд-е 2, испр. и доп., СПб: 1910.
5. Плеханов Г.В. Избранные философские произведения, Т.1, М.: 1957, с.304, 490
6. Потемкин В.К. Самоуправляющиеся хозяйственные системы рыночной экономики. СПб.: ФПНИР, 1995, 126 с.
7. Потемкин В.К. Самоактуализация профессиональной деятельности работников предприятий. - СПб: Изд-во «Инфо-да», 2018, 214 с.
8. Соловьев В.С. Собр. соч., Т.2, Изд. 2, СПб:1911.
9. Соловьев В.С. Собр. соч., Т.6, Изд. 2, СПб:1913.
10. Соловьев В.С. Собр. соч., Т.8, Изд. 2, СПб:1913.
11. Сорокин П.А. Социальная деятельность. - Вестник психологии. - М.: 1912, Т.9, вып. 3.
12. Струве П.Б. Критические заметки к вопросу об экономическом развитии России. - СПб: 1894
13. Струве П.Б. На разные темы. - СПб: 1902.
14. Шваб К. Технологии четвертой промышленной революции: пер. с англ. - М.: Эксмо, 2019.

## **СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ В СИСТЕМЕ ЧЕЛОВЕКООРИЕНТИРОВАННОГО УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯМИ И ОРГАНИЗАЦИЯМИ<sup>25</sup>**

### **Social responsibility in the system of human-centered management of enterprises and organizations**

Современный этап развития общественных отношений, активизации человеческого фактора в трансформации на качественно-новой основе экономической, производственно-технической и социальной деятельности коллективов предприятий и организаций предполагает повышенное внимание к ответственному поведению различных профессионально-

---

<sup>25</sup> Впервые текст был опубликован в Российском научном журнале «Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований». 2021. № 3.

квалификационных и статусных групп работников.

Обращение внимания на ответственное поведение работников обусловлено не только невыполнением поставленных целей и задач функциональной деятельности предприятий, но и утратой доверия к осуществляемым общественным и производственным практикам, которые обеспечивали бы повышение уровня и качества жизни, социальную защищенность персонала, безопасные условия труда и его эффективность. Без ответственного поведения каждого работника предприятия, отмечал В.И. Сперанский, невозможна интенсификация производства и повышение его эффективности [1]. Ответственность, как неотделимый феномен социально-трудовых отношений, приобретает все более многомерный, конструктивный, многосущностный характер и выражает состояние морально-нравственной позиции работников, внутреннего долга перед коллективом, включенность в созидательную деятельность предприятия. С ответственным поведением работника связаны и механизм регуляции социально-трудовых отношений, и система самооценки собственных профессиональных возможностей, компетенций, и реакция на результаты работы как индивидов, так и коллектива предприятия в целом.

Выступая неотъемлемой частью системы социально-трудовых отношений, экономическая и социальная ответственность становится формой профессиональных и межпрофессиональных коммуникаций, мерой признания профессиональной деятельности работников. Заметим, что по мнению М.Маклюэна, посредством коммуникации определяются восприятие людьми окружающей действительности как «объективной реальности» [2]. От развитости коммуникаций между работниками предприятия во многом зависит ответственное мышление, в котором могут фиксироваться произвол индивидуализма, самореализация с целью подавления других, отчуждение от решения общественно-значимых задач по методу «отстраненного взгляда», признаки девиантного поведения или высокая степень предприимчивости, инновационности, исполнительности, ответственное поведение. Возникновение безответственности

Э. Мунье связывал с такими чертами характера людей как трагический оптимизм, эгоизм индивидуализма, свыкнутостью и манипуляцией сознания [3].

Если рассматривать коммуникации как процесс общения различных профессионально-коммуникационных и статусных групп работников предприятия, в котором происходит обмен «живыми правдами», «лицом к лицу», где цели - не поиск информации (знания), не уточнение понятий, не сделка и договор, а основанный на взаимном стремлении к согласию и

пониманию конструктивный поиск общего смысла, то исчезает враждебное позиционирование, сменяясь встречными усилиями понимания и доверия [4]. Коммуникации способствуют снижению рисков и неопределенностей социально-трудовых отношений, сплоченности вокруг целей функционирования предприятия, создание неформальных творческих групп и клубов по интересам. Можно полагать, что это не что иное как общественный процесс усвоения человеком определенными индивидуальными системами знаний, норм и ценностей, преобладающих на конкретном предприятии, в конкретных условиях его функционирования.

При соблюдении человеком норм, ценностей, и, пожалуй, требований к осуществлению производственно-экономического процесса, общество «творит человека как личность, а социализируемая личность творит общество» [5]. Здесь необходимо отметить, что человек, рождаясь в определенной социальной практике, в определенных экономических отношениях обеспечения его жизнедеятельности и жизнеспособности становится деятельным участником всего спектра социально-трудовых отношений и управления, включая функциональное управление на предприятии. А исторически изменяющаяся в процессе развития общественных отношений система ценностей человека обеспечивает соответствующие конкретно-историческим экономическим отношениям интеллектуальное, духовное, нравственное развитие личности, что находит свое отражение в понимании сущности ответственности, ее проявления и реализации в общественной практике. По Т. Эллиоту, ответственность — это специфический способ мышления, чувствования и поведения. Эти три компонента составляют основу приоритетного выбора личностью сферы деятельности, поступков, которые совершает личность в процессе деятельности. Характер поступков определяется, в свою очередь, «интеллектуальным высвечиванием существующих между предметами связей и отношений» [6]. Отметим, что большинство поступков, составляющих поведение личности, становятся не только привычками но и автоматическими действиями. Данный автоматизм личности уменьшает степень сознательного внимания к ответственности, то есть ответственность и экономическая, и социальная становятся объективной потребностью.

А. Лаланде отмечал, что в системе общественных отношений норма не является непременным законом или распоряжением: она может быть идеалом без всякого характера обязательности [7], а, следовательно, и ответственности. Но что это может означать? Во-первых, ответственность, формируемая на основе каких-либо идеалов, ценностей и норм, может быть институирована с учетом общественно-значимых практик. Во-вторых,

ответственность может стать объективной потребностью личности и формироваться одновременно с развитием самой личности. В-третьих, ответственность может быть задана технологическим процессом. В-четвертых, ответственность в определенных условиях может носить принудительный характер, то есть, вынужденный, обусловленный обстоятельствами трудовой деятельности человека.

Заслуживает внимания в этой связи позиция Ж. Пиаже, который отмечал, что при определенных условиях возникает спонтанно чувство постоянно быть ответственным. А.Ф. Пахотный, рассматривая процесс упорядоченности и действий работников в процессе труда, сделал вывод о том, что «совместная деятельность людей (независимо от ее функционального содержания) – источник ответственности ее участников, а свое предметное выражение она находит в конкретных «отношениях ответственной зависимости» [8].

Ответственная зависимость участников процессов труда строится на взаимном понимании, регулировании поведения работников, формировании деятельной позиции личности в коллективе предприятия, самомотивации и самовоспитанности ответственного поведения.

В формировании экономической и социальной ответственности личности в коллективе предприятия особое место принадлежит его руководящему звену - управляющее подсистеме предприятия. Именно руководящий состав предприятий выполняет совокупность не всегда однородных и не всегда повторяющихся задач по обеспечению коллективной деятельности коллектива предприятия. Но эти задачи всегда реализуются посредством определенных функций: предвидения организации распорядительства согласования контроля. В интерпретации ряда исследователей эти функции выполняют такие задачи: прогнозирования, планирования, регулирования, координации и корректирования [9].

Во многом эти функции в коллективе определяют степень ответственности его членов, при этом способствуя их интеграции в производственном процессе развитию организационных и профессиональных коммуникаций, обучению и воспитанию ответственного поведения. По сути эти функции призваны обеспечить консолидированную ответственность в коллективе предприятия.

Если принять во внимание теоретическую позицию Б.Ф. Ломова, который пишет, что «Человек должен принимать решения и при определении цели деятельности, а также подцелей (конкретных задач), и при планировании, и при построении оперативного образа, а при построении оперативного образа, и при выполнении действий» [10], то в принципе, это



означает одновременное определение состава экономической и социальной ответственности членов коллектива и коллектива предприятия в целом.

Из чего исходит подобное определение? Г. Саймон, Д. Смитбург и В. Томпсон, исследуя менеджмент в организациях отмечали, что: типичный член организации является «экономическим человеком», стремящимся к увеличению той или иной выгоды, дохода или удовлетворенности; лицо, принимающее решение, обладает всей необходимой информацией и знает не только возможных вариантах выбора, но и об их последствиях; лицо, принимающее решение, имеет определенный порядок вариантов выбора, что позволяет ему ранжировать сравнительную желательность возможных последствий [11], а следовательно, экономическую и социальную ответственность.

Посредством управленческих решений в коллективе предприятия вполне могут формироваться доминирующие мотивы ответственности:

- идейные - проявляются в осознании ими общественной ценности своих трудовых усилий, в их гражданственности;
- социогенные, (т.е. рожденные социальными потребностями) - связанные с общественным признанием достоинств личности;
- материальные - связанные с удовлетворением в ходе соревнования тех или иных материальных потребностей.

В практической деятельности коллектива предприятия эти мотивы тесно переплетены и направлены на удовлетворение ее потребности шин.

Исходные позиции в понимании роли коллектива предприятия, в формировании экономической и социальной ответственности его членов участников производственного процесса, позволило классифицировать их основные виды:

- гражданская ответственность, которая соотносится с позицией членов коллектива по повышению эффективности деятельности предприятия;
- производственная ответственность, выражающая ответственность членов коллектива за конкретные результаты своего труда;
- правовая ответственность, которая основывается на определении обязанностей, прав работников в выполнении своих трудовых функций;
- моральная ответственность, предполагающая участие каждого члена коллектива предприятия в реализации его миссий, целей и задач.

Возможен и другой подход к пониманию ответственности. Так, ответственность в коллективе предприятия можно представить в виде двух основных подсистем. Первая подсистема ответственности — это ответственность личности (работника) коллектива за результаты своего

труда. При этом ответственность проявляется как система профессиональной подотчетности и как материальная (экономическая) или моральная (социальная) санкция за выполнение состава организационно-технологических операций и действий. Суммативной или общесистемной в этом случае является правовая ответственность: уголовная, гражданско-правовая, административно-дисциплинарная, материально-правовая, финансово-экономическая.

Экономическая ответственность в коллективе предприятия непосредственно связана с системой производственных отношений на предприятии, с отношением работников к собственности и распределению дохода от производственной деятельности. Эти отношения, определяющие экономическую ответственность членов коллектива предприятия просто невозможны без отношений подчинения и субординации, без определения состава отклонения деятельности работника от нормативного состояния и без определения меры экономического наказания.

Вторая подсистема ответственности, во многом, социальная и может быть классифицирована следующим образом:

- ответственность в отношениях работников коллектива предприятия друг к другу, определяемая правилами поведения, организационной культурой коллектива, составом превалирующих этических норм и поступков;
- ответственность работников, основанная на своевременном и качественном выполнении работниками своих профессиональных обязанностей;
- ответственность работников за проявление девиантного поведения в процессе производственной деятельности. Этот вид ответственности в полной мере соотносится с административно-правовой ответственностью.

Отметим, что в структуре жизненной позиции работника в коллективе предприятия имеет место социальная активность, которая, во-многом, предваряет развитие как экономической, так и социальной ответственности.

Здесь же следует отметить, что несовершенство сложившегося как в обществе, так и на конкретном предприятии общественного и индивидуального сознания со всей очевидностью отражается не только на структуре производственных отношений, но и на восприятии ответственности как непосредственного атрибута участия работников в процессе труда. В этой связи можно полагать, что для эффективной работы коллектива предприятия недостаточно формализовать принципы и виды экономической и социальной ответственности, а необходимо создать организационные условия непосредственного включения экономической и

социальной ответственности в соответствующие организационно-технологические процессы.

Экономическая и социальная ответственность в коллективе предприятия не может складываться спонтанно, а формируется под воздействием определенных условий, и, прежде всего, организационных условий. В.Г. Афанасьев пишет, что «Каждая личность живет и развивается как в условиях данной общей социальной среды (общества в целом), так и в условиях «микросреды», т.е. своего непосредственного окружения: семья, школа, определенный производственный коллектив и т.д. Вполне понятно, что эта микросреда и является той призмой, через которую преломляется воздействие на личность общей социальной среды - экономических и общественных отношений, духовной жизни общества...» [12]. И действительно, если микросреда коллектива предприятия соответствует общей социальной среде, по крайней мере, декларируемой в обществе, то личность усваивает присущие общей социальной среде отношения, становится их носителем, и, во многом, сторонником и защитником. В другом случае, когда мы наблюдаем какое-либо несоответствие микросреды общественно-значимым процессам, тогда происходит деформация личности, формируются черты, не соответствующие общественным требованиям.

В складывающейся системе рыночных отношений в настоящее время можно наблюдать ситуацию, когда на предприятии в руководящем звене управления имеет место категоричность, доминирование одного мнения, одной позиции, как правило, исключающей другие мнения, иные подходы к решению производственных вопросов. Как следствие, декларация общественного развития работником воспринимается через призму воздействия на него управленческих решений, которые можно охарактеризовать как волюнтаристские. В результате этих управленческих решений на предприятии происходит игнорирование профессиональных и межпрофессиональных коммуникаций, абсолютизируется метод управления, подавляющий инициативы работников, исключающий их из инновационных образований как в отдельно взятом организационно-технологическом процессе, так и на предприятии в целом. То есть нарушается целостность, неразделенность механизма функционирования предприятия. К чему подобное может привести на предприятии? По сути если принять во внимание динамизм развития рыночных отношений, то большинство работников предприятия исключается из процесса осознания и разрешения возникающих противоречий, и, как следствие, из системы экономической и социальной ответственности. Причем, зачастую навязываемая руководством предприятия экономическая ответственность работников, например, за

упущения в работе, за действия, которые были организационно ничем не подкреплены, приводят не только к стагнации жизненной позиции, но и отчужденности в вопросах повышения эффективности деятельности коллектива предприятия.

В составе возникающих организационно-экономических противоречий, не способствующих формированию ответственной позиции работников предприятий, можно назвать следующие, полученные в результате экспертного опроса 32 руководителей среднего звена 4-х предприятий: противоречие между возрастающей необходимостью участия работников в разработке и принятии стратегически обоснованных решений развития предприятия и отсутствием нововведений в технико-технологической структуре предприятия, инертностью, рутинностью и неопределенностью управленческих решений. В результате проведенного нами анализа организационно-распорядительных документов на предприятиях полного технологического цикла, установлено, что доходят до непосредственных исполнителей только 30-32 %. Исполнители, которые получили организационно-распорядительные документы, только в 47 случаях из 100 считают, что полностью знакомы с принятыми решениями и 15 из 100 принимают участие в их выполнении.

В следствии противоречий между консервативными рутинными формами организации труда, сковывающими инициативу и предприимчивость работников и назревшей потребностью новых подходов к организации деятельности персонала предприятия, основанных на саморазвитии, самоуправлении, инновациях.

Говоря о новом подходе в организации деятельности работников предприятия, то «он воплощается в знаниях, опыте, навыках персонала, в общей культуре, философии фирмы... В своей основе это «невидимый» и «неосязаемый» актив, не проходящий через бухгалтерию, но оказывающий огромное влияние на доходность компании, ее оценку» [13]. В числе явных противоречий необходимо отметить и обезличивание функционально-ролевых отношений и конечных результатов работы как персонала предприятия, так и отдельного работника, и возрастающей потребности персонификации результатов работы, ответственности и вознаграждения. Персонификация ответственности позволяет повысить производительность труда рабочих на 11,4% и вдвое сократить количество прогулов [14].

Длительное невнимание руководителей предприятий к проблеме межличностных отношений на предприятии стало причиной того, что «34,5% респондентов хотят сменить профиль работы, 22,4% - найти новую работу, 42,1% готовы остаться работать на предприятии, но за более высокую

зарплату [15].

Социальное развитие практически на всех предприятиях является вопросом второстепенным, и, как следствие, более 70% работников не удовлетворены своим положением. Э. Дюркгейм, в этой связи, подчеркивает необходимость того, чтобы «экономическая жизнь регулировалась, пропитывалась нравственностью, для того, чтобы положить конец нарушающим ее ход конфликтам, и, наконец, позволить индивидам перестать жить в моральной пустоте» [16].

Сдерживающим фактором формирования ответственного поведения работников является и то, насколько они непосредственно включены в действующую производственно-управляющую структуру предприятия. Опросы, проведенные нами, начиная с 2004 года, показывают устойчивую позицию работников 26,0% из которых отказываются работать на частных предприятиях и более 60% - готовы работать только на государственных предприятиях. Одной из причин такого положения становится то, что трудовой потенциал инженерно-технических работников используется лишь на 36%, а рабочих на 27%. По сути механизмы влияния управляющей на управляемую систему предприятия составляют целеполагание не только управленческого процесса, но и процесса формирования экономической и социальной ответственности. Ответственность в зависимости от вида и степени влияния руководителя на работника может быть:

- детерминированной, обусловленной составом событий и явлений в трудовой деятельности работника;
- вероятностной, когда результат трудовой деятельности не определен и может быть достигнут с той или иной степенью вероятности;
- стратегической, соотносящейся с реализацией миссии, целей и задач коллектива предприятия.

Ответственность работника зависит от степени охвата и сложности выполняемой работы; от длительности времени, в течение которых осуществляется производственный процесс; от значения, места и роли выполняемых трудовых операций в результатах деятельности коллектива предприятия, от объема и направленности ресурсов, используемых в процессе труда; от степени директивности выполнения трудового процесса.

Анализируя состав и структуру управленческих воздействий на работников, представляется важным сохранить неразрывную связь с реальным положением дел, отражением которых может быть экономическая и социальная ответственность, конкретизированная применительно к каждой стадии процесса труда и конечным результатом деятельности предприятия.

В современных условиях деятельная позиция личности в коллективе

предприятия проявляет себя за счет активности в труде - 37%, проявлении инициативы в решении производственных вопросов - 41%, рационализаторских предложений - 2%. Причем более 55% респондентов полагают, что в ближайшее время ничего к лучшему не изменится в коллективе предприятия, а 77% полагают, что мера экономической и социальной ответственности повысится, что приведет к увеличению продолжительности рабочего времени на 1,5-2,0 часа, работе в выходные дни и в ночную смену, сокращению времени очередного ежегодного отпуска.

Результатом ограничений в формировании деятельной позиции личности в коллективе предприятия стало то, что только 9% рабочих основного производства и 8% мастеров считают, что качество продукции находится на высоком уровне; 17% рабочих и 38% мастеров оценивают свою работу как брак; 30% рабочих считают, что руководители относятся к бракоделам снисходительно, по причине того, что «и так не кому работать». 49% рабочих назвали систему стимулирования труда порочной и только 7% рабочих считают, что работают эффективно и качественно и занимают ответственную позицию.

По всей вероятности, причина здесь еще и в групповых установках, которые следующим образом характеризуют содержание деятельной позиции личности в коллективе предприятия:

- «яростные конкуренты», ставящие во главу угла удовлетворение только своих материальных потребностей (26%);
- «спокойные индивидуалисты», для которых характерен индивидуалистический стиль работы, без оглядки на других, со стереотипом поведения «работаю и работаю, остальное меня не касается» (41%);
- «единодушно удовлетворенные», которые удовлетворены всем, что бы не случилось в коллективе предприятия (10%);
- «хорошие приятели», строящие свои отношения в коллективе на основах невмешательства в дела других (8%);
- «активные обновители», старающиеся участвовать в преобразовании деятельности коллектива предприятия (17%) [17].

При этом личности, относящиеся к «активным обновителям» предполагают разрабатывать меры по интеллектуализации труда (64%), повышению творческого начала в труде (58%), повышению степени самостоятельности в выполнении управленческих решений (75%), применению мер экономической и социальной ответственности за результаты труда (78%).

Необходимо отметить, что отношение руководящего звена к вынужденным трансформациям предприятий, обусловленных развитием

рыночных отношений, неоднозначно. Так, по оценкам различных уровней управления предприятиями в принятии решений по производственным вопросам они руководствуются своей интуицией (62%), советами экспертов (17%), действуют по ситуации (11%), опираются на коллектив (10%). Как следствие, сами руководящие работники отмечают, что только 15-20% принимаемых решений выполняются персоналом предприятий. Возникает вопрос: а от чего зависит подобный уровень выполнения принимаемых решений? На этот вопрос отвечают сами исполнители. Решение принято с запозданием - 76,1%, решение принято без должностных обоснований и расчетов - 62,4%, решение принято некомпетентно - 50,7%, решение принято без адреса исполнителя - 46,2%, решение принято и отменено другим решением - 44,5%, решение принято, но оно неясно - 32,6%.

Подобные оценки, пожалуй, подчеркивают некомпетентность руководящего звена предприятий. Однако, сами руководители не разделяют этого вывода, полагая, что они обладают необходимыми знаниями и опытом в формировании и реализации научно-технической политики, экономического и социального развития, в управлении персоналом предприятий (93%). Совершенно другого мнения о профессиональной компетентности руководителей придерживаются работники структурных подразделений и рабочие цехов и участков. Так, уровень профессиональных компетенций руководителей они оценивают в пределах 20-22%.

Создавшуюся ситуацию в управлении предприятиями можно назвать общесистемной, что вызывает объективную необходимость поиска инструментария преобразования на качественно новой основе механизма принятия и реализации управленческих решений. И сделать это на предприятиях целесообразно с учетом мнения работников. Вполне очевидно, что именно работники предприятий в меру включенности в производственный процесс могут сформулировать основные направления преобразования систем управления. И среди этих направлений работники предприятий выделяют в порядке значимости систему управления персоналом (60,5%), систему финансового управления (57%), систему управления маркетингом (46%), систему планирования (34%), систему организации производства (22%), систему ведения учета (9%). В открытых вопросах работники обращают внимание на введение системы бюджетирования и определения зон экономической ответственности за результаты работы, а также на дифференциации систем оплаты и их прозрачности. Эти оценки отражают в полной мере мнение работников о степени их самостоятельности и экономических правах в выполнении трудовых функций (34,5%). Только 4,5% работников отмечают, что интересы

преобразования систем управления полностью совпадают с интересами коллектива, частично - 32%, как правило, не совпадают - 67,7%.

Причины, кроющиеся в недостатках управления предприятиями, работники видят в том, что руководители редко встречаются с непосредственными исполнителями (8%), либо вообще не встречаются (77%). Структуры для делового обсуждения производственных вопросов, такие как Советы трудовых коллективов и постоянно действующие производственные совещания упразднены. В реализации управленческих решений возникает своеобразная дискретность, являющаяся основой дестабилизации социально-психологического климата в коллективе.

По мнению работников, складывающийся социально-психологический климат, ведет к кризису социально-трудовых отношений (46,3%), что подтверждается характером ответов на вопрос «Стараетесь ли вы работать эффективно и награждает ли вас за это руководство предприятия?»:

- я не стараюсь, это мне не нужно - 5,4%;
- я не стараюсь работать лучше, руководство все равно не оценит - 10,3%;
- я стараюсь работать лучше, но руководство этого не ценит - 15,7%;
- я стараюсь работать лучше, так как руководство стимулирует мою работу - 25%;
- мне все равно ничего хорошего ждать нельзя - 32%.

Работники предприятий следующим образом оценивают зависимость экономической и социальной ответственности от сложившейся системы управления, в том числе: от опыта работы и коллективных действий (22,5%), от применения экономических стимулов (27,8%), от организации производства (37%). В 14% ответов работники фиксируют следующее: меньше воровать надо. Недостатки в системе управления предприятиями резко снижают уровень удовлетворенности работой. Только 17% работников получают удовлетворение от работы. В качестве индикаторов неудовлетворенности работой выступает заработная плата (83%), условия труда (74%), продолжительность рабочего времени (58%), отношение руководства к наемным работникам (57,5%), отсутствие социальной инфраструктуры (55%), неуверенность в завтрашнем дне (49%).

Так, например, удельный вес заработной платы работников в структуре их доходов не превышает 70%. Однако, 50% работников предприятий для обеспечения своей жизнеспособности получают доходы вне сферы деятельности предприятий. Выборочный опрос работников позволил определить сферу получения дополнительных доходов, в том числе:



- работа по совместительству - 30%;
- оказание частных услуг на стороне, связанных с профессиональной деятельностью - 14%;
- другое (на открытый вопрос нет ответов) - 35%.

Условия труда работники рассматривают, как правило, в широком смысле, связывая их с распределением престижных и высоко оплачиваемых работ среди работников, отличающихся личной приверженностью к руководителям. Подобная ситуация на предприятиях разделяет коллектив на «наших» и «не наших», что ослабляет или сводит к нулю профессиональное взаимодействие различных профессиональных групп работников, а также снижает их экономическую и социальную ответственность. В то же время, опыт показывает, что профессиональное взаимодействие на предприятиях способствует сокращению транспортных расходов на 7-20%, расходов на погрузочно-разгрузочные работы и хранение на 15-30%, общих логистических издержек на 12-35%. Оборачиваемость материальных ресурсов ускоряется на 20-40% [18].

Формирование ответственного поведения работников, видимо, будет затруднено без учета системы интеллектуально-креативных качеств личности, воспроизводимых в производственно-экономической деятельности предприятий, в частности:

- в виде свободного творчества, то есть в результате исключительно внутренних побуждений, когда перечисленные управляющие воздействия либо бессильны, либо второстепенны;
- через механизм включения креатива за определенное вознаграждение в рамках каких-то конкретных организационных мероприятий (скажем, в рамках концерта, проекта или задания);
- под давлением чрезвычайных обстоятельств, например, в поисках выхода из экстремальных ситуаций или для достижения особо сложных рабочих целей системы [19].

Если в первом случае использование креативных способностей и творческой энергии представляет собой абсолютную ценность и самоцель и может быть отнесено к любимому труду, доставляющему радость и удовольствие, независимо от степени интенсивности этого труда, и даже его отрицательных (разрушительных) для организма последствий, то во втором и в третьем случаях креативная деятельность носит утилитарный характер, то есть выступает как средство для достижения каких-то других личных целей и желаний.

Не вызывает сомнений, что деятельность предприятий воплощается не только в виде производимых товаров и услуг, но и зависит от

профессиональных компетенций, навыков, опыта, жизненной позиции работников. По оценкам Всемирного банка физический капитал в современной экономике формирует 16% общего объема богатства, природный 20%, человеческий 64%. В Германии, Швеции и Японии доля человеческого капитала в объемах богатства составляет до 80%, а в России 14%. Можно согласиться с Д.Д. Заруцким, который обозначает человеческий капитал «формой социального мира человека» [20], в котором отражаются:

- рыночные активы (торговая марка, знаки обслуживания, покупательская приверженность, деловое сотрудничество, франшизные и лицензионные соглашения и др.);
- интеллектуальные активы (патенты, авторское право, программное обеспечение, производственные секреты, ноу-хау);
- человеческие активы (образование, профессиональная квалификация, связанные с работой знания, навыки, умения);
- философия управления (корпоративная культура, управленческие процессы, информационные технологии, сетевые системы связи, требуемые стандарты).

Э. Букинг подчеркивал, что будущее хозяйственной деятельности нематериально и представляет логическую структуру предприятия следующим образом: предприятие - материальные активы - интеллектуальный капитал [21]. При этом зависимость данных элементов в повышении эффективности деятельности предприятий выражается как дальновидность - самоорганизация - адаптация - ответственное поведение работников — ценностно-мотивационные смыслы деятельности.

В практике человекоориентированного управления предприятиями и организациями мы выделяем группу из 17 показателей, которые наиболее применимы в определении ценностно-мотивационных смыслов деятельности работников [22] и в условиях технико-технологических и социально-экономических трансформаций позволяют «...вернуть человеку достоинство свободы...свободы моральной необходимости» [23]. Социальная ответственность работников в подобной системе управления предприятиями и организациями становится ответной реакцией на управленческие решения по обеспечению жизнедеятельности и жизнеспособности различных профессионально-квалификационных и статусных групп персонала. Человекоориентированное управление предприятиями и организациями является и основанием рациональных ожиданий работников и ожиданий создания предметно-деятельного механизма социальной ответственности за результаты выполненных работ.

## Литература:

1. Сперанский В.И. Социальная ответственность личности: сущность и особенности формирования. - М.: Изд-во МГУ, 1987, с.4
2. Маклюэн М. Галактика Гуттенберга: становление человека печатающего. - М.: Академ, проект, 2005
3. Мунье Э. Манифест персонализма. - М.: Республика, 1999
4. Социальные технологии и современное общество. / К.М. Оганян, С.С. Бразевич, С.Н. Войцеховский и др.; под ред. К.М. Оганян. - СПб.: СПбГИЭУ, 2008, с.336
5. К. Маркс, Ф. Энгельс Сочинения, Т.2, с. 102
6. Eliot T.S. Notes Towards a Definition of Culture. - L., 1948
7. Lalande A. Vocabulaire technique et critique de la philosophic. — Paris: PVF. 1968, p. 690
8. Пахотный А.Ф. Проблемы социальной ответственности. - Харьков, 1981, 26с.
9. Потемкин В.К. Управление персоналом: стратегия, процедуры регулирования, деонтология. — СПб.: РАЕН, 2001. - 297 с.
10. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. - М.: 1984.
11. Саймон С., Смитбург Г., Томпсон В. Менеджмент в организациях. - М.: 1995
12. Афанасьев В.Г. О системности, целостности человека // Кибернетика живого. Человек в разных аспектах. - М.: 1985, 17 с.
13. Иноземцев В. За пределами экономического общества // Расколота цивилизация. -М.: Academia, 1999, с.40
14. Шереги Ф.Е. Социология девиации: прикладные исследования. - М.: ЦСП, 2004, с. 25
15. Потемкин В.К. Личностные проблемы экономического роста бизнес- структур. В кн.: Психология и социология в бизнесе: актуальные проблемы современности. Материалы Второго Международного конгресса. - Минск, 2007, с. 114
16. Durkheim E. Legons de sociologie. - Paris: PVF, 1950, p. 19
17. Классификация деятельной позиции личности в коллективе предприятия и соответствующие оценки приведены на основании экспертных оценок (№19) руководителей высшего и среднего звена управления предприятиями. (№4)
18. Сергеев В.И. Менеджмент в бизнес-логистике. - М.: Филинь, 1997, 628 с.
19. Михайлов С.Г. Сетевые формы организации инновационной деятельности в современных хозяйственных системах. - СПб.: Изд-во «Инфо-да», 2020, с. 106
20. Заруцкий А.Д. Человеческий капитал как социально-технологический резерв общества. Сыктывкар: Изд-во Сыктывкарского университета, 2005
21. Букинг Э. Интеллектуальный капитал. - СПб: Питер, 2001
22. Потемкин В.К. Человекоориентированное управление предприятиями и организациями. Российский научный журнал «Экономика и управление», Т.26, №2, 2020, с. 165-177
23. Kantor M. FrankfurtSchoolandSovietmirror.(accessed on 11.12.2019)

## ДОВЕРИЕ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ СОВРЕМЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ<sup>26</sup>

### **Trust in the system of social and labor relations of modern enterprises**

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,

---

<sup>26</sup> Впервые текст был опубликован в журнале «Социология и право». 2017. № 2 (36). С. 24 – 29.

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. Карамурза 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, исключающие 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 определенную 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 абсорбций 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 различные 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.

## **РИСКИ ДОВЕРИЯ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ СОВРЕМЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ<sup>27</sup>**

### **Trust risks in the system of social and labor relations of modern enterprises among modern enterprise staff**

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

---

<sup>27</sup> Впервые текст был опубликован в журнале «Экономика и управление». 2017. № 10 (144). С. 47 – 52.  
Статья подготовлена при участии д.с.н., профессора С.Г. Михайлова

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 функциональных 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 самомобилизации 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 ТО. 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 ТО. 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.

## МОЛОДЕЖЬ В СИСТЕМЕ СОВРЕМЕННЫХ ОБЩЕСТВЕННЫХ ОТНОШЕНИЙ<sup>29</sup>

### The young people in the system of current social relations

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.):

---

<sup>29</sup> Впервые текст был опубликован в журнале «Журнал правовых и экономических исследований». 2018. № 2. С. 270 – 276.

- 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 пополняют 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 «затруднённости» 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, отгороженный 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 молодежи 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, позволяющее 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. Фрейдджер 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. Слущкого. СПб.: Знание: ИВЭСЭП, 2004. С. 370.

19. Юнг К.Г. Структура психики и процесс индивидуации. М.: Наука, 1996. 269 с.

## **ПРЕДМЕТНО-ЦЕЛЕВАЯ НАПРАВЛЕННОСТЬ НОВЫХ ЗНАНИЙ В ЭКОНОМИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ ПРЕДПРИЯТИЙ<sup>30</sup>**

### **Targeted focus of new knowledge in the economic development of enterprises and organizations**

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

---

<sup>30</sup> Впервые текст был опубликован в журнале «Экономика и управление». 2019. № 2 (160). С. 15 – 19.

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 приближались 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.

Таблица 1. Основные направления и их оценка в экономическом развитии предприятий и организаций

<b>№</b>	<b>Основные направления экономического развития предприятий и организаций</b>	<b>Экспертная оценка направления экономического развития в структуре программных действий, %</b>
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 интeрсети — 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 знаниевой 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-воГИППО, 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.

# МОДЕРНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ И НОВОЕ КАЧЕСТВО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ<sup>31</sup>

## Modernization of the education system and a new quality of professional competencies of university graduates

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

<sup>31</sup> Впервые текст был опубликован в журнале «Социология и право». 2016. № 4 (34). С. 22 – 29.

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).

Представленные оценки выпускников вузов гуманитарного профиля в нашем исследовании были сопоставлены с превалирующими 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?»

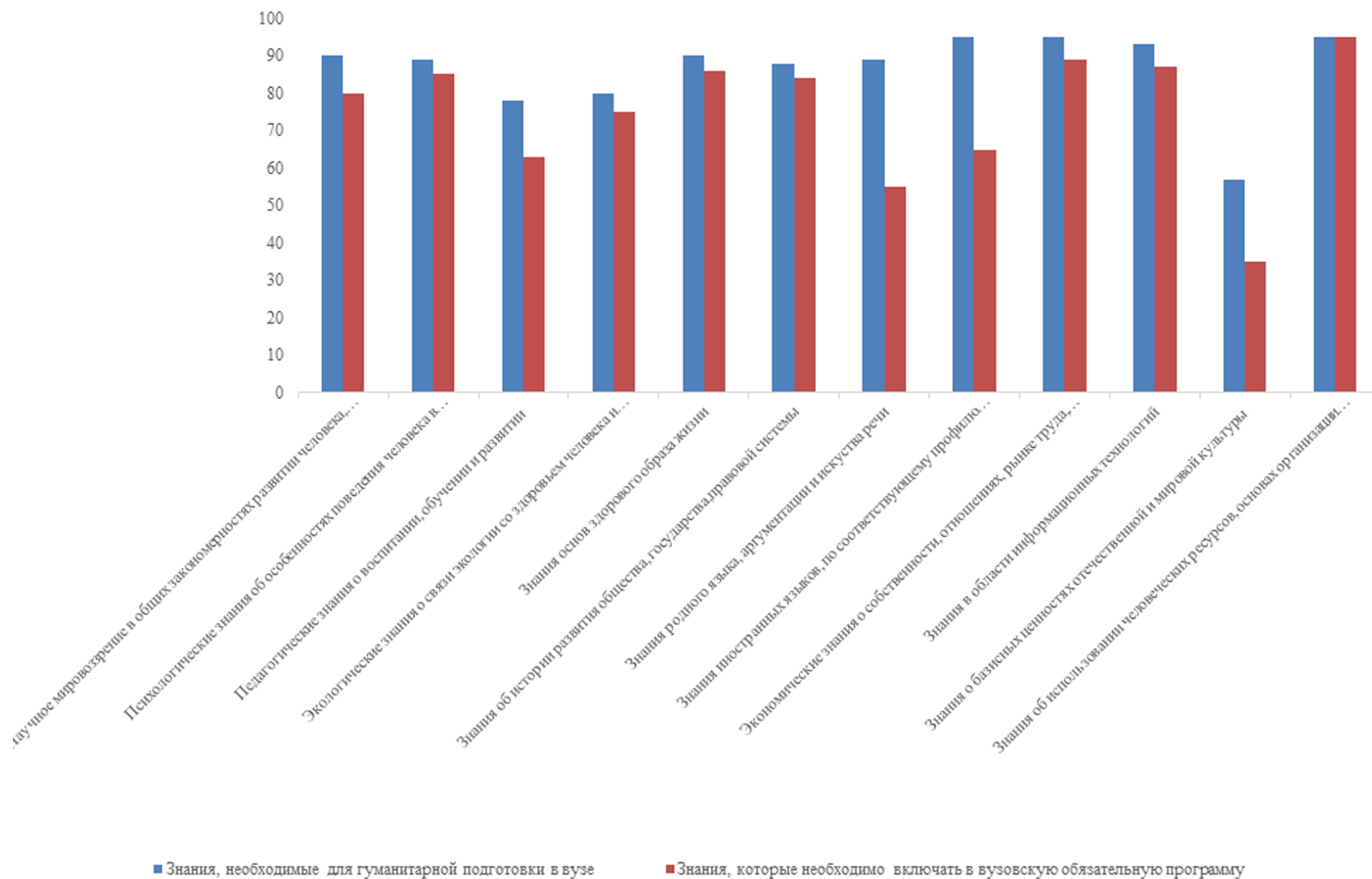
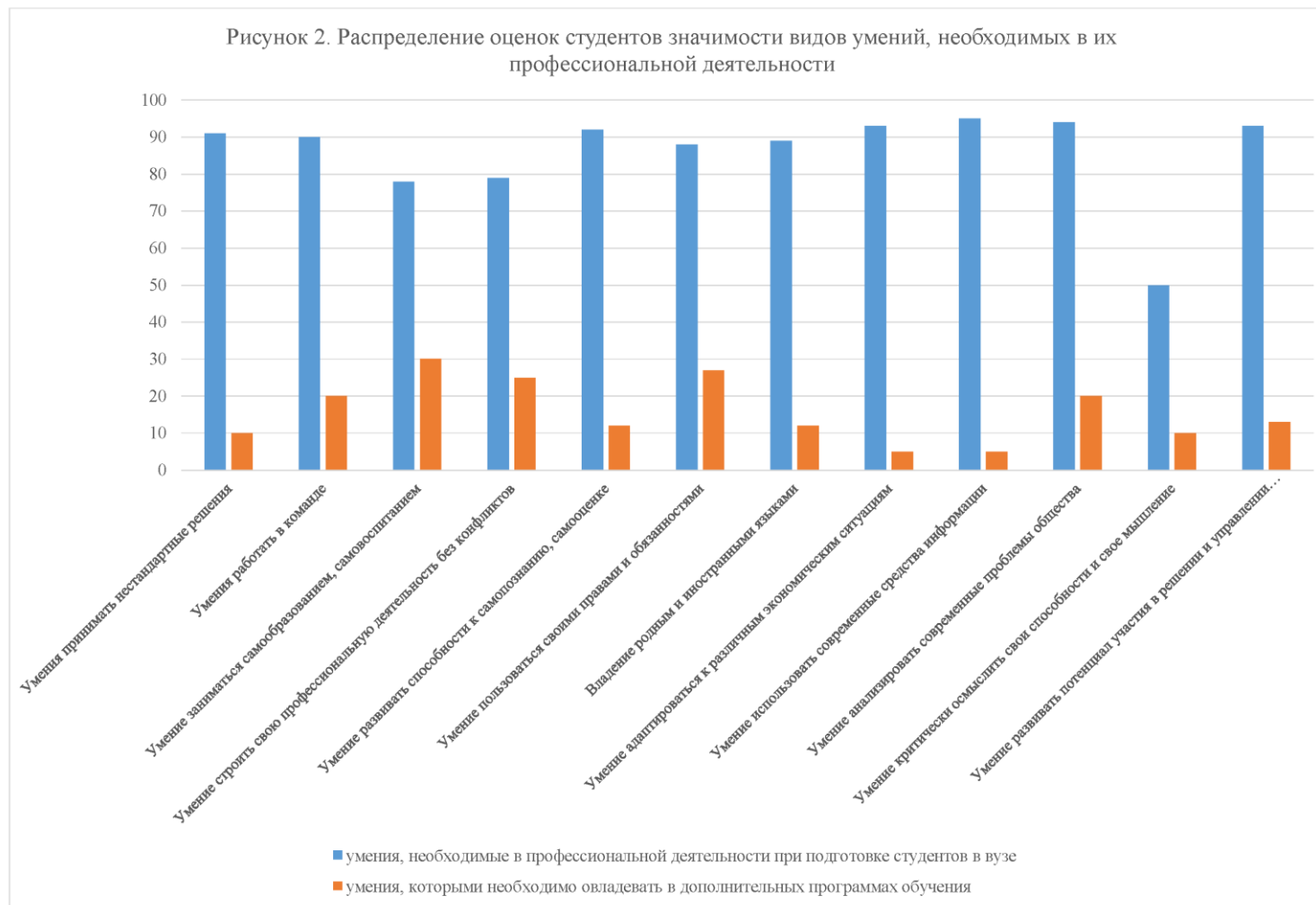


Рисунок 2. Распределение оценок студентов значимости видов умений, необходимых в их профессиональной деятельности





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 осуществлении 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., Молодцова 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.: Типолиитография Т-ва И. Н. Кушнеровъ и Ко, 1901.
8. Потемкин В. К. Профессиональная деятельность. Человек. Личность. СПб.: Инфо-да, 2011.

## ДИССЕМИНАЦИЯ СЕМЕЙНЫХ ОТНОШЕНИЙ КАК ФАКТОР АКТИВИЗАЦИИ МОЛОДЕЖИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ<sup>32</sup>

### **Dissemination of family relations as a factor in activation of young people in their professional activities**

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 выявление 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

---

<sup>32</sup> Впервые текст был опубликован в журнале «Социология и право». 2019. № 1 (43). С. 11 – 17.

отношений социального взаимодействия обуславливает необходимость более детального исследования мотивационно-целевого аспекта ее развития; социально-психологической устойчивости в системе трансформационных процессов, охватывающих экономику, политику, 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 полезности 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 воспитательный 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.

## **ПРЕДМЕТНО-ДЕЯТЕЛЬНАЯ НАПРАВЛЕННОСТЬ ЭМОЦИЙ ЧЕЛОВЕКА В СИСТЕМЕ ОБЩЕСТВЕННЫХ ОТНОШЕНИЙ<sup>33</sup>**

### **Object-active direction of human emotions in social relations system**

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].

---

<sup>33</sup> Впервые текст был опубликован в журнале «Журнал правовых и экономических исследований». 2017. № 3. С. 69 – 73.

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 определенных видах деятельности, институционализацией, то есть закреплением, утверждением и признанием за конкретной личностью прав и обязанностей, определенных 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 настроения 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. Клубуков 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-Gemshem. 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 Sociiology // *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.

## **РОЛЬ ЧЕЛОВЕКА В ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ И СОЦИАЛЬНЫХ СИСТЕМАХ С УЧЕТОМ РАЗВИТИЯ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ<sup>34</sup>**

### **The role of man in production and social systems based on digital technologies**

Переход России на новую фазу научно-технологического и социально-экономического развития, названную четвертой промышленной революцией, предполагает решение наиболее важных общественно значимых задач. Среди них — снижение неравенства в уровне и качестве жизни различных профессионально-квалификационных и статусных групп населения; снижение социальной напряженности, религиозной и политической разобщенности, повышенное внимание к социальному здоровью людей; экономическая и социальная защита уязвимых вследствие технологических и экономических преобразований групп населения; формирование новых общечеловеческих ценностей, характеризующих свободу и достоинства человека труда; гарантии гуманистического будущего страны путем законодательного регулирования всех без исключения общественных и производственно-технологических процессов и отношений; внедрение цифровых технологий, обеспечивающих преобразование физического мира [1] и изменение роли человека во всех производственных и социальных системах.

Возникает вопрос о том, почему это важно. На этот вопрос детально и обоснованно отвечает Д. Стиглиц, который констатирует ослабление доверия друг к другу как у производителей, так и у потребителей материальных благ и услуг; усиление имущественного и общественного неравенства людей; невыполнение государствами своих социальных обязательств в сферах политики, финансовом секторе, на каждом рабочем месте; сокращение общественного взаимодействия в борьбе с неравенством, коррупцией, бесправием граждан [2]. Отвечает на данный вопрос и Э. Н. Райхлин, используя вполне аргументированные оценки многочисленных ученых-исследователей. В частности, в России государство не выполняет должным образом многие из тех функций, без которых немислимы цивилизованный рынок и экономический подъем, создание конкурентной среды, эффективной денежной и платежной системы, разработка законов и обеспечение их соблюдения, ведение эффективной политики доходов и социального обеспечения, структурной политики, защита отечественного рынка и поддержка предпринимательства [3].

Отметим, что в начале 80-х гг. прошлого века, предвидя глобальные перемены современности, Д. М. Гвишиани обосновал общие положения современного развития человечества на основе моделирования производственных

---

<sup>34</sup> Впервые текст был опубликован в журнале «Социология и право». 2020. № 1 (47). С. 6 – 13.



и общественных процессов, систематизации информации о всех сферах деятельности людей, создания вычислительных программ и средств информатизации [4]. При этом, по его мнению, решались бы задачи человеко-машинного подхода в развитии производственных систем; универсальность и интегрированность информационных потоков, их адаптивность к изменяющимся условиям производства и общественной жизни; применение разнообразных количественных и качественных оценок прошлого, настоящего и будущего общественного развития; открытость и кумулятивность информации об инноваторах и инновационном развитии субъектов хозяйствования; доступность информации для всех без исключения пользователей и т. д.

Предпосылкой для понимания и важности задач, выдвигаемых четвертой промышленной революцией, стало в 1972 г. проведение симпозиума под названием «Цивилизация и наука — в сотрудничестве или в конфликте?», где обратили внимание на воздействие науки и технологий на качество жизни, труд и досуг людей, сохранение окружающей среды, на современные человеческие ценности [5]. Ранее Ч. Сноу в своей работе о двух культурах развивал идею обогащения сокровищности человеческого знания как едва ли не основного фактора развития физического, ментального, эмоционального и духовного интеллекта [6], посредством которого общественное развитие становится все более человечески измеримым, соотносящимся с человеческими качествами и потребностями. Известно, что в докладах «Римского клуба» ранее акцентировалось внимание на решениях научно-технического развития, социальных аспектов жизни людей [7; 8].

Можно утверждать, что новые информационные технологии, основанные на цифровизации производственных и социальных процессов, направлены на «практическое созидание предметного мира» [9]. С расширением цифровых технологий расширяются и границы социальных, морально-нравственных, этических, духовных задач общественного развития. Гуманистическая ориентация цифровых технологий раскрывает сущность новых научных знаний в развитии человека и общества. Тем более что общество есть сам себе человек в его общественных отношениях.

При всей привлекательности цифровых технологий необходимо отметить, что их быстрое распространение означает утрату работы значительного числа людей. Кроме того, только в США 94 % новых рабочих мест, созданных в 2005—2015 гг., послужили созданию альтернативных форм занятости, ограничениям в социальной защите и трудовых правах работников, их участию в контроле за производством товаров и услуг. По мнению Э. Бринолфссона и Э. Макафи, цифровые технологии, внедряемые в настоящее время, упускают из виду

проблему «великого отделения» человеческого труда от продуктивности экономики [10], Благодаря современным цифровым технологиям, к 2020 г., по оценкам «Бостон Глоб», до 40 % рабочих мест перейдет на модель «гигномики» [11]. В 2000 г. в Нью-Йоркском офисе «Голдман Сакс» насчитывалось более 600 трейдеров, а с введением цифровых технологий их осталось только два [12].

В этой ситуации, видимо, важно обратить внимание на ценностно-ориентированный подход к разработке и внедрению цифровых технологий. При этом, отталкиваясь от того, что их применение является частью политики глобализации, требующей более ответственного и эффективного управления персоналом предприятий и организаций, ставящей приоритетом современные общественные ценности, уровень и качество жизни людей. Одновременно важно понять, чем и почему мы управляем и кто управляет нами. Организаторы двух инновационных проектов XX в. по созданию атомного оружия подчеркивали, что основа развития любых инновационных проектов — это профессиональные и высококвалифицированные кадры [13, с. 13]. Специальной подготовке персонала инновационных предприятий и организаций придавали значение М. С. Роко, А. Лакхтаки, Р. Монка и А. Рэчемима [14; 15; 16], понимая, что цифровизация нанотехнологий предполагает формирование и усиление междисциплинарных профессиональных компетенций; введение новых профессиональных стандартов в системе образования; новые требования к процессам взаимодействия преподавателей и студентов вузов; создание научных инновационных центров.

По информации ОАО «РОСНАНО», в настоящее время в России уже ведется подготовка специалистов по всем направлениям, обеспечивающую реализацию на практике новых цифровых информационных технологий. Можно утверждать, что процесс подготовки специалистов по цифровизации информационных технологий должен затронуть и подготовку управленческих кадров, рост компетенций, навыков и умений, которые будут способствовать не только организации, но и непосредственному включению их в процессы цифровизации управленческих решений [17]. Вместе с тем деятельность управленческих кадров должна затрагивать и вопросы жизнедеятельности и жизнеобеспечения работников, используя современные стандарты и нормы [18], придавая процессу принятия управленческих решений большую предметно-деятельную ориентированность [19]. При этом возникает объективная необходимость создания профессионального сообщества, деятельность которого означает консенсус ценностей и приоритетов, обеспечивая организационное и технологическое лидерство. К. Шваб подчеркивал, что «наконец, в то время как цифровые технологии оказывают все большее влияние на наше поведение и фрагментируют на жизненный опыт, ориентация на человека ведет к появлению новых

возможностей для поиска жизненных целей и осмысления повседневной деятельности» [1, с. 261].

На всемирном экономическом форуме, проведенном в 2016 г., приведены прогнозные данные, свидетельствующие о том, что цифровые технологии в контексте с новыми бизнес-моделями и рынками товаров и услуг могут привести к изменению компетенций, умений и навыков в работе практически у 35 % работников предприятий и организаций [20]. Наибольший рост спроса в их деятельности к 2020 г. будет принадлежать когнитивным способностям, системным навыкам, умению решать сложные задачи и т. д. По сути, в системе управления персоналом резко возрастет значение творческих и информационно-коммуникативных способностей работников, что обуславливает необходимость разработки новых обучающих программ и методов распознавания способностей личности [21].

К началу XXI в. в 431 американской и европейской компаниях уже систематически применялись интрасети (47 %); базы информационных данных (33 %); информационные модели для принятия сложных решений (33 %); групповые программы профессионального образования (33 %); информационные сети для обмена знаниями (24 %); картографирование опыта посредством использования информационных источников [22]. Нельзя не согласиться с Х. Скарбороу, который полагает, что технологии необходимо рассматривать как средство коммуникаций, а не как систему хранения информации о знаниях и их накоплении в структуре управления персоналом [23]. Без накопительной информационной системы построения коммуникаций становятся точечными в использовании в пространственно-временном режиме, ограничивая накопительные информационные способности персонала предприятий.

В практике управления персоналом предприятий и организаций в последние годы используется метод электронного научения, суть которого состоит в предоставлении с помощью цифровых технологий профессиональной информации о компетенциях, требованиях к навыкам и умениям профессионально-квалификационных и статусных групп работников. С их применением становится возможным профессиональное самоопределение и развитие личности. Задача научения состоит в возможности личности в срок, в нужном объеме, качественно и эффективно выполнять управленческие решения и свои трудовые обязанности. Цифровые технологии научения обеспечивают интеграцию знаний, их доступность, технологическую и предметную определенность, а также усиление внимания персонала к стратегии и тактике работы предприятий и организаций.

Цифровые технологии в системе управления персоналом создают условия

для формирования архитектуры управленческих решений, персонификации усилий групп работников на выполнение работ и технологических операций; стимулируют повышение квалификации и развивают методы самооценивания в процессе труда. Посредством цифровых технологий, по оценкам респондентов-руководителей среднего управленческого звена предприятий (№ 72), они по-новому переосмысливают процессы управления, придавая им четкость и ясность в постановке целей, задач, сроков и ресурсов, отвергая поверхностные решения, формальные целенеориентированные программы и дискуссии. Цифровые технологии могут также использоваться в построении зон и центров экономической и технико-технологической ответственности в системе управления предприятиями. Перефразируя Д. Хамбла, такие зоны и центры ответственности дополняются программным обеспечением и управлением [24].

Цифровые информационные технологии являются предпосылкой формирования нового способа организационного, экономического и правового мышления, предполагающего ответственность за участие в формировании управленческого решения и его реализации в практической деятельности. Новое мышление с применением цифровых, информационных технологий обеспечивает предметно-ориентированное создание групп практической деятельности с соответствующими профессиональными компетенциями, умениями, навыками и опытом работы.

Проблемы первых двух десятилетий XXI в. состоят в формировании новых профессиональных и социально-трудовых контрастов, обеспечивающих занятость, оплату труда, при которых не только возможны социальная справедливость и социальная защита работников, но и достойные условия жизнедеятельности и жизнеспособности. Только в этом случае трудовая мотивация работников становится движущей силой технологического и экономического прогресса, целенаправленных коллективных действий на рост профессиональных компетенций, участия в управлении и рационализации общественных отношений. Но и этого не произойдет, если на предприятиях и в организациях не произойдет ориентирования на высококвалифицированные кадры, их научение, подготовку и переподготовку в соответствии с поставленными ориентирами в профессиональной деятельности.

Четвертая промышленная революция со всеми ее достоинствами и недостатками приводит к тому, что в процессе использования цифровых технологий люди все больше замыкаются на собственных интересах, ценности и условиях существования, т. е. на жизнеобеспеченности. Иными словами, проявляет себя солипсизм — пока теория, но действительность, в которой человек существует только как «Я» и для себя, или другое. Предоставление

возможностей к самореализации без каких-либо общественных ограничений может привести к булимии, когда человек становится ненасыщаемым от своего успеха и обуян страстью превосходства и власти. Информационные инновации в сферах труда и общественного развития искажают цепочку «Человек — Личность — Работник» [25] и дают основания для нового взгляда на понятие «личность», на проблему ценностного создания личности.

В условиях цифровизации производственных и общественных процессов возникает необходимость личностного восприятия всего происходящего посредством рефлексивной включенности в систему преобразований, самооценки, самоанализа и саморазвития. Эти качества в той или иной мере могут быть отнесены к любому человеку, но не всегда характеризуют уровень индивидуального сознания, приобретаемые формы поведения, морали, духовности.

Принимая во внимание тот факт, что любая деятельность по своей природе коллективная, цифровизация производственных и общественных процессов ввиду влияния на ролевые функции человека способна в меньшей степени объединять, а скорее, разобщать людей, углубляя противоречия, связанные с идентификацией личности во времени и пространстве. Это очевидно если в цифровых технологиях применяется искусственный интеллект. В частности, С. Хокинг рассматривал вопросы превосходства применения цифровых технологий и одновременно констатировал, что в настоящее время недостаточно внимания уделяется последствиям использования искусственного интеллекта [26].

В современной России проникновение в производственные и общественные практики цифровых технологий имеет целый ряд положительных и отрицательных характеристик, и еще больше характеристик неопределенных. В числе положительных характеристик — быстрое взаимодействие между людьми, усиление информированности, доверия, обмен компетенциями, интересами; знаниями; эффективное использование государственных услуг через многофункциональные территориальные центры; свобода распространения личной информации без каких-либо ограничений; быстрая обучаемость в целях приобретения новых знаний. В числе отрицательных — создание условий для наблюдения за частной жизнью; рост киберпреступности и появление новых преступных сообществ; манипуляция сознанием людей, умственные расстройства и проблемы, повышенная степень зависимости и эскапизма, формирование «отстраненного взгляда» от производственных и общественных процессов; замыкание личности на собственных «Я-проблемах».

Среди неопределенных характеристик — политическая, религиозная и социальная раздробленность людей, замена сферы приложения труда

искусственным интеллектом, невозможность личностного восприятия практически ежегодно удваивающихся информационных потоков, утрата контроля за искусственным интеллектом, полный информационный коллапс и борьба за выживание человечества. Развитие личности в условиях применения искусственного интеллекта или передачи части функций в процессе принятия управленческих решений, ведения технологических процессов и оценки результатов деятельности становятся на грани этически и морально-нравственного допущения, но, видимо, с учетом законодательных трансформаций и повышения уровня безопасности для человеческого сообщества. Нельзя не учитывать предсказания 90-летней давности Р. М. Рильке, который писал, что «будущее вступает в нас для того, чтобы стать нами еще задолго до того, как оно обретет жизнь» [27].

Понимание последствий применения цифровых технологий в производственной и общественной практиках уже в начале нового столетия стало предметом для обсуждения и поиска решений. Так, М. Новак и Р. Хайфилд пришли к выводу о том, что в этом вопросе нельзя упускать из вида самые мелкие, на первый взгляд, детали, а по широкому кругу вопросов необходимо обеспечивать сотрудничество — это «единственное, что спасет человечество» [28].

Важным аспектом во внедрении цифровых технологий в производственных и общественных практиках является приобретение, обмен и распространение новых знаний о цифровых технологиях, реализуемых в производственных и социальных системах. Тем более что знания очень многогранны и сложны, они могут быть ситуативными, абстрактными, скрытыми и явными. Любые знания обладают предназначением, имеют определенную предметно-ориентированную цель и не всегда используются во благо человеческого развития. В то же время знания, базирующиеся на цифровых технологиях, являются источником конкурентных преимуществ предприятий и организаций. По данным опроса, проведенного на 431 европейском и американском предприятии, в распространении цифровых технологий находит отражение:

- создание интернета (47 %);
- формирование «складов данных», больших физических баз данных, содержащих информацию из разных источников (33 %);
- использование вспомогательных систем принятия решений, сочетающих анализ данных и сложные модели, для принятия нерутинных решений (33 %);
- применение таких «групповых программ», как информационные коммуникационные технологии, а также электронная почта или дискуссионные базы Lotus Note, для поощрения сотрудничества между людьми и обмена

знаниями (33 %);

— создание сетей и обществ по интересам или для обмена знаниями между квалифицированными работниками (24 %);

— картография источников внутреннего опыта посредством, например, создание «справочников экспертов» и указателей обществ (18 %) [22],

Учитывая существующий зарубежный опыт целесообразно на предприятиях и в организациях акцентировать внимание на основных направлениях накопления и использования цифровых технологий в производственных и социальных системах.

### Литература

1. Шваб К., Девис Н. Технологии четвертой промышленной революции / пер. с англ. М.: Эксмо, 2019. 320 с.
2. Стиглиц Дж. Цена неравенства. Чем расслоение общества грозит нашему будущему / пер. с англ. М.: Эксмо, 2017. 512 с.
3. Райхлин Э. Н. Основы экономической теории. Экономический рост и развитие. М.: Наука, 2001, 276 с.
4. Гвишиани Д. М. Наука и глобальные перемены современности // Диалектика в науках о природе и человеке. Человек, общество и природа в век НТР. М.: Наука, 1983. С. 78-99.
5. Civilization and Science — in Conflict or Collaboration? CIBA Foundation Symposium. Elsevier and Excerpta Medica. Amsterdam, 1972. Vol. 3. No. 3. 227 p. DOI: org/10.1017/S0033291700049783
6. Snow C. P. The two Cultures and the Scientific Revolution. Cambridge University Press, 1959. 58 p.
7. Peccei A. The Human Quality. Oxford; N. Y.: Pergamon Press, 1977. 214 p.
8. Botkin J. W., Elmandjra M., Malitza M. No Limits to Learning. A Report to the Club of Rome. Oxford, 1979. 260 p.
9. Маркс К., Энгельс Ф. Избранные произведения. М.: Политиздат, 1956, 566 с.
10. Brynjolfsson E., McAfee A. The Second Machine Age. N. Y.: W. W. Norton Company, 2014. 320 p.
11. The Gig Economy is Coming. You probably won't like it. / by B. Ambrosino // The Boston Globe. 2016. April 20.
12. As Goldman Embraces Automation, Even the Masters of the Universe Are Threatened / by N. Byrnes // MIT Technology Review. 2017. Feb 7.
13. Экономические проблемы развития революционных технологий. Нанотехнологии; монография / науч. ред. А. Е. Варшавский. М.: Наука, 2012. 404 с.
14. Roco M. C. Converging Science and Technology at the Nanoscale: Opportunities for Education and Training // Nature Biotechnology. 2003. Vol. 21. No. 10. 1247-1249. DOI: org/10.1038/nbt 1003-1247
15. Lakhtakia A. Priming Pre-university Education for Nanotechnology // Current Science. 2006. Vol. 90. No. 1. P. 37-40.

16. Monk R., Rachamin A. Research Training in Nanosciences and Nanotechnologies: Current Status and Future Needs // Proceedings of the Workshop Hold in Brussels. 2005. 14-15 April.
17. Потемкин В. К. Качество управленческого труда: компетенции, социальные оценки, стандартизация // Стандарты и качество. 2017. № 6 (960). С. 59-63.
18. Потемкин В. К. Социальные стандарты жизнедеятельности и жизнеобеспечения работников предприятий // Стандарты и качество. 2018. № 7 (973). С. 32-25.
19. Потемкин В. К. «Управленец» в системе государственной гражданской службы: проблемы, эмпирические оценки, предметно-деятельные ориентиры Экономика и управление. 2017. № 1 (135). С. 33-38.
20. Harnessing Automation for Future that Works // Me Kinsey Global Institute. 2017. January.
21. Потемкин В. К. Профессиональное распознавание и оценка личности; учеб, пособие. СПб.: Санкт-Петербургский государственный экономический университет, 2017. 235 с.
22. Ruggles R. The State of the Notion: Knowledge Management in Practice // Californian Management Review. 1998. № 40 (3). P. 86-89.
23. Scarborough H., Swan J., Preston J. Knowledge Management: A. Literature Review. L.: Institute of Personnel and Development, 1999.
24. Humble J. Programmitis and Crown Princes // The Manager. 1963. December.
25. Потемкин В. К. Профессиональная деятельность. Человек. Личность. Работник. СПб.: Инфо-да, 2009. 239 с.
26. Хокинг С. «Превосходство» рассматривает последствия искусственного интеллекта, но достаточно ли серьезно мы воспринимаем искусственный интеллект [Электронный ресурс] // The Independent. 2014. 1 May. URL: <https://www.independent.co.uk/news/science/stephen-hawking-transcendence-looks-at-the-implications-of-artificial-intelligence-but-are-we-taking-9313474.html> (датаобращения: 15.12.2019).
27. Rilke Rr-M, Briefe an Einen Jungen Dichter. In Insel Verlag, 1982. 52 p.
28. Новак МП Хайфилд Р. Супероператоры: альтруизм, эволюция, и почему мы нуждаемся друг в друге для достижения успеха. Free Press, 2012.

## **ЦИФРОВАЯ ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ ЭКСПАНСИЯ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ<sup>35</sup>**

### **Digital technological expansion in the personnel management system**

Четвертая промышленная революция, о которой более 30 лет назад говорил академик Б.Е. Патон, уже вошла в начальную стадию [4]. Преобразования в промышленности являются продуктом мирового общественного процесса развития политики, экономики, техники и технологий, но на качественно новой основе, а именно цифровых технологий, в результате чего резко ускоряется

---

<sup>35</sup> Впервые текст был опубликован в Сборнике научных трудов «Управление персоналом. Социальные измерения эффективности и качества труда. Вызовы цифровой экономики». Санкт-Петербург, 2020. С. 5 – 10.



процесс создания и использования на практике новых знаний, производства машин и технологий, новых видов энергии, сырья и материалов. Это в свою очередь не только требует, но и инициирует постоянный рост профессиональной квалификации различных профессионально-квалификационных и статусных групп работников, создания новых условий для инновационной деятельности, интеграции фундаментальных и прикладных исследований, новых методов управления постоянно совершенствующимися человеческими ресурсами. Однако можно утверждать, что последствия широкого и повсеместного использования цифровых технологий с позиции последствий для общественных отношений и управления персоналом предприятий не определены. Заметим, что развитие электронной промышленности – основы цифровых технологий - только в США обеспечивают ежегодный 15 % рост, а создание кремниевых интегральных схем – 25 % в год. Использование цифровых технологий привело к созданию информационного общества, изменению структуры занятости людей в отраслевом и межстрановом комплексах, проявлению у работников инертности в труде в силу неопределенности последствий нововведений и т.п. К. Шваб в этой связи подчеркивал, что «формирование четвертой промышленной революции как имеющей творческое начало, ориентированное на человека, а не как дегуманизирующей и обезличивающей силы, - это задача, которая не подвластна одному человеку, отрасли, региону или культуре» [6] . Раскроем с учетом привлеченного материала основы данного утверждения и попытаемся обратить внимание на проблему развития системы управления персоналом предприятий и организаций. Как известно, цифровые технологии имеют различные сценарии развития, но в них есть и что-то общее, а именно ориентация на человеческие ценности, мораль, нравственность, этику в создании систем управления людьми и обеспечение их жизнедеятельности и жизнеспособности. В настоящее время можно констатировать ряд направлений цифрового присутствия в деятельности человека: имплантируемые технологии; цифровое присутствие; цифровизация как новый интерфейс – выдача инструкций; визуализация и взаимодействия, навигация в создании управленческого воздействия на людей; носимый интернет; распределительные вычисления; суперкомпьютер в кармане; хранилище (складирование) информации; интернет вещей для вещей. Согласно Р. Кеттли и Р. Рейли новая компьютеризированная информационная система позволяет создать постоянно пополняемый блок (базис) данных по администрированию в управлении персоналом: интегрированию управленческих решений; модификации отношений между различными профессионально-квалификационными и статусными группами работников; процессы стандартизации профессиональной деятельности работников и системы

контроллинга их поведения в производственно-управленческой среде [8]. Целый ряд зарубежных корпораций, занимающихся использованием цифровых технологий в управлении персоналом, экспертным путем установили направленность и степень их влияния на показатели внутрифирменной деятельности, в частности: ясность целей организации – 22%; развитие организации – 23%; соблюдение ценностей и обязательств – 20%; мотивирование персонала – 22%; планирование командной работы – 16 %; развитие профессиональных коммуникаций – 17%; создание атмосферы внутрифирменного доверия – 15% и т.д. [3] Однако опрос респондентов о влиянии цифровых технологий на деятельность предприятий дал совершенно иной результат: одна треть респондентов имеет четкое представление о том, чего хочет добиться предприятие; каждый шестой работник сфокусировал свою работу на важнейших целях работы коллектива; менее половины работников обеспечены информацией о целях функционирования предприятий; каждый одиннадцатый проявляет высший уровень активности и приверженности предприятию; каждый четвертый час работники тратят на выполнение срочных, но не важных задач для предприятия; около половины работников отмечают, что полностью реализуют свои способности; около 60 % полагают, что могут спокойно и открыто выражать свои мысли. Ограничением для эффективности использования цифровых технологий в управлении персоналом стало: низкий уровень сотрудничества между различными подразделениями; отсутствие четких показателей, характеризующих результаты работы; до 40% времени работники тратят на выполнение второстепенных работ; только 14% времени работники затрачивают на достижение основных целей работы предприятия. Полученная эмпирическая информация об использовании цифровых технологий в системе управления персоналом, во многом, становится фактором явно недостаточной их направленности на организационное развитие коллектива; создание организационных структур, обеспечивающих профессиональное и межпрофессиональное взаимодействие; стандартизацию профессиональных компетенций; приоритетных мер в обучении и переподготовке персонала; формирование социально-профессионального конструкта личности; определение ценностно-мотивационных смыслов в работе персонала. По сути, здесь может идти речь о недостатках использования цифровых технологий в бизнес-администрировании, создании системы внутрифирменного бюджетирования, определении механизма ответственности за принимаемые управленческие решения. Но если это так, то, по нашему мнению, важным становится направление, посредством которого использование цифровых технологий в системе управления персоналом приобретает предметно-деятельный характер:

определение стратегии и тактики работы предприятий в конкурентной среде; соотнесение задач управления персоналом с информационным продуктом; избегание информационной перегрузки персонала, вызывающей отторжение от нововведений цифровых технологий; создание кодов доступа к информации, обеспечивающей эффективность и качество работы персонала и одновременно ограничивающих влияние «несогласных» с общепринятыми правилами производственного поведения; прогнозирование социально-профессионального конструкта личности, соответствующего целям и задачам деятельности предприятия; осуществление контроллинга за эффективным использованием цифровых технологий; аудит профессиональных компетенций персонала. Одновременно следует обратить внимание на целый ряд вопросов использования цифровых технологий в практике деятельности предприятий. Так, цифровизация – это сложный не только технический или технико-технологический процесс, но и процесс социальный, когда осуществляется интеграция желаний, устремлений, ориентаций, распространение ценностей и норм поведения не только в рамках конкретного предприятия, отрасли, территориального образования, но и на межгосударственном уровне. При этом не всегда можно определить центры управленческого воздействия на персонал предприятий, их цели и задачи, применяемые инструменты, как правило, имеющие ограниченный код доступа к информации. Как следствие можно наблюдать смещение управленческих решений с позиций рационально-допустимого к навязываемому, одному из признаков информационной экспансии. Мануэль Кастельс писал, что «в отношении всех проявлений основных технологических изменений люди, предприятия и учреждения ощущают глубину изменений, но часто оказываются не в состоянии разобраться в них, поскольку не осознают последствий таких изменений» [2]. Еще более остро в отношении цифровых технологий высказался Дж. Джордано: «Мозг станет следующей ареной боевых действий» [7]. Богатство информации приведет к убогости внимания, а мозг человека приобретает свойства вечного двигателя и находится в состоянии лихорадочного возбуждения [1]. Цифровые технологии, применяемые в отношении работников предприятий, включают множество инструментов воздействия на работу человеческого мозга, что позволяет вводить и извлекать информацию, расширять или сужать спектр восприятия действительного и допустимого, изменять поведение людей от предметно-деятельной направленности до агрессивного по отношению к коллективу, месту приложения труда, к обществу в целом. Кроме того, цифровые технологии позволяют создавать новые ценностные системы, создающие риски для взаимодействия работников и возможностей регулирования их поведения. Илон Маск в настоящее время занимается разработкой интерфейсов «мозг-

компьютер», посредством которых намерен создать систему более тесного слияния биологического и цифрового интеллектов, обеспечивающих модулирование работы мозга человека. Клаус Шваб подчеркивал, что «понимание связи между состоянием мозга и поведением заставит переосмыслить фундаментальные понятия личной ответственности в юриспруденции» [5]. В 2019 году нами произведен опрос 47 студентов бакалавриата и магистратуры, постоянно пользующимися смартфонами и на вопросы о знании перспектив цифровых технологий получен ответ: будущее виртуально и заманчиво. И, действительно, виртуальность – это новая среда для творчества, социального общения, поиска чего-то неизведанного, но одновременно и для одинокого присутствия в виртуальном мире, в котором семья, друзья, работа, общество, государство – это всего лишь игровое присутствие. На всемирном экономическом форуме (2017) ряд ученых обратили внимание на то, что в настоящее время использование цифровых технологий, предназначенных для управления поведением, в лучшем случае является незрелыми и небезопасными, а в худшем – несут угрозу существованию человечества и могут иметь непредсказуемые и неконтролируемые последствия. Можно утверждать, что уже в настоящее время цифровые технологии оказывают влияние на поведение работников предприятий, фрагментируют процесс труда, профессиональные и межпрофессиональные коммуникации, формируют ценностные предпочтения и профессиональные ориентации и т.п. Чтобы избежать цифровой экспансии и возможных рисков, необходимо создать условия для использования цифровых технологий для саморазвития человека, а не для разрушения его сознания и замены его искусственным интеллектом при производстве товаров и услуг.

#### Литература

1. Всемирный экономический форум «Глобальное изменение – технологические переломные моменты и социальное воздействие», 2015.
2. Кастельс М. Воздействие Интернета на общество: глобальные перспективы. MITTechnology Review, 8.09.2014.
3. Кови Ст. Р. От эффективности к величию / Стивен Р. Кови; пер. с англ. – М.: Альпин Бизнес Букс, 2007. С. 396-397.
4. Патон Б.Е. Наука – техника – производство. В кн.: Диалектика в науках о природе и человеке. – М.: Изд-во «Наука», 1983. С. 15-20.
5. Шваб К. Технологии Четвертой промышленной революции: [перевод с англ.] / Клаус Шваб, Николас Девис. – М.: Эксмо, 2019. С. 199.
6. Шваб К. Четвертая промышленная революция: пер. с англ. / Клаус Шваб. – М.: Эксмо, 2019. С. 12.
7. Foreign Policy, 14.09.2015.

8. Kettley P., Reilly P. eHR: An Introduction, Report № 398, Institute of Employment Studies, Brighton, 2003.

## **ВЗАИМОЗАВИСИМОСТЬ ИНТЕЛЛЕКТА ЧЕЛОВЕКА И ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В СИСТЕМЕ ОБЩЕСТВЕННЫХ ОТНОШЕНИЙ И ПРАКТИК<sup>36</sup>**

### **Human intelligence, digital technologies and their interdependence in the system of development of social relations and practices**

В практике общественного развития обращается внимание на интеллект человека как интегрального показателя его способностей в контексте жизнедеятельности, жизнеспособности, жизнеустройства и профессиональной, работы. Н Бонтис полагал, что интеллект является одним из важнейших нематериальных ресурсов, определяющих формирование стоимости фирмы [1]. Интеллект как разновидность социального капитала человека, воздействующего на различные стороны социальной жизни, описан в исследованиях Р. Путнама [2]. Важным в исследовании интеллекта человека стало понимание того, что он составляет организационный капитал фирмы: знания, умения, навыки, опыт, компетенции [3]. По мнению Д.Барни интеллект человека важен при ресурсно-ориентированном подходе к определению стратегии развития фирмы [4]. Р. Бокселл, в свою очередь, назвал интеллект «преимуществом в человеческом капитале» и «преимуществом в процессах, связанных с людьми» [5]. Еще дальше в своем определении значения интеллекта пошел В. Шуллер, который писал, что знания, умения и навыки, составляющие основу интеллекта человека, являются ключевыми факторами развития фирмы и нации в целом [6].

Применительно к различным аспектам социально-профессиональной деятельности человека М.Ардчил считал, что интеллект развивает способность решать проблемы, понимать их соотношение в общественной практике и делать соответствующие выводы [7]; Д. Топлис определил, что интеллект определяет способности к абстрактному, логически определенному мышлению [8]; а Р. Мейкин характеризовал способности человека в усвоении, детализации и применимости различных видов информации [9]. По мнению У. Диари и Г. Метьюса интеллект человека характеризует основные черты его характера: сознательность, открытость, реактивность, общительность и т.п.[10]. Б. Челл

---

<sup>36</sup> Впервые текст был опубликован в сборнике: Материалы XIII Международной научно-практической конференции «Современный менеджмент: проблемы и перспективы» (26–27 апр. 2018 г.). – СПб.: Вестник факультета управления СПбГЭУ. – 2018. - С.46 – 57.

обосновал значение интеллекта в оценке ситуации, определении состава действий в различных практиках и использовании различных форм поведения [11]. А.П. Двинин и И.А. Романченко в своем обобщении практико-ориентированного интеллекта человека отмечали его значение в формировании:

- уровня и особенностей мышления индивида (способность обобщать информацию, способность выделять главные и второстепенные признаки объекта, способность выполнять умственные операции анализ-синтеза, формирования умозаключений и т.д.);

- спектра интересов в личной жизни и профессиональной деятельности;
- степени успешности освоения различных сфер деятельности;
- адекватности адаптации (пластичности) к различным условиям социального поведения и факторам внешней среды;

- личностного потенциала человека, адекватного поведения в субъективно сложных, объективно нештатных условиях жизнедеятельности [12].

Представленные обобщения о понимании роли интеллекта в общественной практике дали основание полагать, что он может быть классифицирован на четыре основные группы: физический, раскрывающий состояние здоровья человека и его потенциальные возможности позиционировать в определенной сфере приложения труда; ментальный, позволяющий раскрыть знания, умения, навыки и опыт работы человека, а также, осуществить социально-профессиональные ориентации в выборе профессии; эмоциональный, характеризующий индивидуально-типологические свойства личности, в т.ч. уравновешенность, подвижность, динамичность, торможение, возбуждение в различных практиках общественного развития; духовный, представляющий собой процесс самопознания и самосознания человеком своего общественного статуса, положения в обществе и в профессиональной деятельности, поведенческих ориентаций, приверженности нормам нравственности, морали, этики поведения [13].

Принимая во внимание то обстоятельство, что в последние годы процессы общественного развития ускорились под воздействием появления новых отраслей, технологий, специальностей, данная типология интеллекта является изначальной, требующей детализации в современных условиях общественных и производственно-экономических практик.

И в этой связи важно вспомнить, что еще в 20-е годы прошлого века Э. Торндайк и Дж. Уотсон рассматривали интеллект не как способность человека во времени и пространстве, а социально-профессиональную ориентированность на взаимодействие между людьми в решении общественно-значимых задач, на понимание своего места в обществе и труде, на включенность в решение

общественных противоречий [14].

В этом определении и классификации интеллекта прослеживается необходимость человека осуществлять организационные, информационные, коррекционно-поведенческие меры по приспособлению к существующим общественным и производственным практикам и определять наиболее вероятный для него процесс взаимодействия с общественно-производственной средой. Изменения в общественно-производственной среде связаны, по утверждению Яка Фитц-енца и Барбары Девидсон, с эволюционными переменами, происходящими с революционной скоростью [15]. И действительно, последние два десятилетия характеризуются радикальными изменениями в технологическом развитии предприятий и организаций. Вместе с тем, «В отношении всех проявлений основных технологических изменений, люди, предприятия и учреждения ощущают глубину изменений, но часто оказываются не в состоянии разобраться в них, поскольку не осознают последствий таких изменений [16]. Эта ситуация может кардинально измениться при создании условий для человека, профессиональных коллективов в накоплении и фиксации информации о складывающейся общественной среде, в которой они осуществляют свою деятельность; выработке приоритетов поведения, в котором отражаются потребности, способности, умения и навыки в работе, инновационное мышление, ценностно-ориентированные действия и ответственность за результаты труда. По сути эти условия становятся основанием развития процессуально-деятельного интеллекта человека.

Не вызывает сомнений, что интеллект представляет собой сложную умственную деятельность, в основе которой процессы познания общественного бытия, принципы взаимодействия «человек-человек», «человек-социум», «человек-профессия», которые определяют появление новых форм самоопределения, самоактуализации, причастности к возможным общественным и производственно-экономическим трансформациям. Включенность человека в систему общественных трансформаций определяет содержание и характер выполняемых работ и социальных действий. Б. Кроче этом контексте определил сущность человека как компендиум универсальной истории развития общественных отношений [17]. Дж. Локк в своих «опытах о человеческом разумении» подчеркивал, что «опыт убеждает нас, что мы обладаем интуитивным познанием того нашего внутреннего бытия и безошибочным внутренним знанием того, что мы существуем». И далее, «человек с интуитивной уверенностью знает, что чистое ничто не способно создать реальное существо, как не может быть один угол равен двум прямым углам» [18]. Во многом, по мнению Д. Дэвидсона индивидуальные способности человека зависят от его включенности в пересмотр

ранее сложившихся установок, в принятии новой информации об объекте познания и рассуждений, в познании общих черт реальных общественно значимых событий [19].

Заслуживают внимания обобщения М.А. Холодной о структурных признаках интеллекта человека: уровневые, характеризующие развитие отдельных, применительно к определенной сфере деятельности познавательных функций; комбинаторные, определяющие возможности человека в формировании и участии в пространственно-временных, причинно-следственных и категориально-содержательных коммуникаций; процессуальные, позволяющие выработать состав социальных и профессиональных действий; регуляторные, обуславливающие координацию и самоконтроль в различных ситуациях социальной и профессиональной деятельности [20]. Эти признаки интеллекта по своей сути раскрывают психолого-эмоциональное состояние личности, тогда как интеллект - это еще и «характеристики умственной одаренности человека, и предметно ориентированная познавательная способность включенности в определенную сферу приложения труда, и состояние взаимодействия с определенной социально-культурной средой, и умение логически мыслить с определением целей и задач своей социальной и профессиональной деятельности.

Кардинальные и системные изменения в сфере труда, темпы развития и освоения новых информационных технологий, гармонизация и интеграция новых знаний, опыта, навыков и компетенций позволяет утверждать, что внимание к интеллекту человека должно фиксироваться не в процессе уже состоявшейся его деятельности, а еще на стадии раннего формирования социально-профессионального конструкта личности. Одновременно, в последние годы стала очевидной необходимость соотнесения интеллекта человека с безопасностью деятельности предприятия, на котором он осуществляет свою работу. В 1992, а затем и в 2015 году нами проведен опрос соответственно 723 и 164 молодых специалистов в возрасте 21-25 лет с целью определения их ценностно-смысловых позиций в труде, общественной работе и жилищно-бытовой сфере. Принципы ответов на 100 поставленных вопросов «Знаю, что нельзя, но делаю», показал, что 68% в 1992 году и 71% в 2015 году ответов были утвердительными.

Причина подобных ответов кроется в неосвоении человеком своих ролей, определенной культуры, общественных и личных потребностей и ожиданий. В 2016-2018 годах при определении жизненных ориентаций и профессиональных установок выпускников вузов, (N=289) наряду с жизнеутверждающими, выявлены и установки, попадающие под классификацию как девиантные. Так 24% от опрошенных студентов, ссылаясь на то что «современная жизнь трудна и жестока» и «если прижмет», то возможно участие в работе криминальных



группировок, а также, с учетом принижения общепрофессиональных и человеческих качеств молодежи, втягивание молодежи во внутригрупповые конфликты в том числе 31% считает, что это нормальный способ зарабатывания денег [21]. Во многом эта позиция, имеющая место в студенческой среде, нашла свое, хоть и косвенное подтверждение на целом ряде предприятий. При исследовании социально-трудовых отношений на предприятиях полного технологического цикла, нами установлено, что 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 состояние жизненных и нравственных позиций в коллективе, культуре поведения, в активной жизненной позиции [22]. Подобные оценки зависят от конкретных ситуаций на каждом из обследуемых предприятий, среди которых:

- неудовлетворенность собственным положением на предприятии - 52%;
- неудовлетворенность социально-психологическим климатом и снижением уровня социального самочувствия - 32%;
- неудовлетворенность системой платы 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 своей позиции, оценкой последствий управленческого решения и вовлечения в его реализацию представителей различных профессионально-квалификационных и статусных групп работников [23].

Приведенные результаты социологических исследований подчеркивают сдерживание включенности работников к эффективной деятельности, к приобретению новых инновационных профессиональных навыков и компетенций, которые в третьем десятилетии 21 века будут востребованы, например, такие как: когнитивные способности - 15%; системные способности - 42%; решение сложных задач - 40%; навыки создания контента - 40%; навыки обработки данных

- 39%; навыки общения - 37%; навыки управления ресурсами - 36%; технические навыки - 33%; технические способности - 33% [24]. И если этого не произойдет, по предположениям М. Форда, то технико-технологическое и экономическое отставание пойдет по экспоненте [25]. В этой связи видимо необходимо отойти от традиционного понимания роли интеллекта в общественном развитии и придать ему контекстуальность, то есть постоянное, а не дискретное развитие навыков человека, способных понять множество ценностей различных социально-профессиональных и статусных групп работников; множество отношений иногда препятствующих собственным интересам, множество видов работ и профессий. Однако известно, что границы между видами работ и профессиями носят искусственный характер и преодоление этой искусственности будут служить новые цифровые технологии. В течение ближайших пяти лет 84% работников уже будут ощущать цифровое присутствие, дополняя человеческие возможности и профессиональный опыт экспертными знаниями, компетенциями, инструментами оценки и прогнозирования, которые в современных условиях пока недостижимы [26]. Из бесед с участниками (N=8) Международного форума труда (2019г.), представляющими различные научные школы, выяснено, что только от 1,5 до 5 % работников предприятий могут активно включаться в работу с применением новых цифровых технологий.

Развитие интеллекта человека, связываемого с Четвертой промышленной революцией [27], предполагает ответственное и гибкое вовлечение в процессы создания цифровых технологий по производству сети роботов, генетических секвенторов, дронов и других технических средств. Как следствие, возникает объективная ситуация, которая характеризуется размыванием границ между технологиями и людьми - их пользователями. Здесь может идти речь о все возрастающей способности технологий стать частью человеческой популяции. Технологии, внедряемые в среду общественных отношений, уже оказывают влияние на то, как мы воспринимаем и реагируем на изменения условий жизнедеятельности, как происходит сочетание цифровых и аналоговых форм жизни, как видоизменяются механизмы взаимодействия человека с окружающей средой.

Необходимо отметить, что разновидностью новых технологий являются нейротехнологии, с помощью которых становится возможным проникать в человеческий мозг и извлекать из него информацию, причем любую: техническую, экономическую, политическую и социальную; изменять и контролировать поведение человека; влиять на повседневную жизнь людей, их ожидания, ценности, страхи. И в этом случае возникает проблема «управленческого лидерства», то есть в условиях использования цифровых

технологий, замещающих или воспроизводящих интеллект человека кто, как и с какой целью будет управлять людьми и сообществами людей? Ответы на эти вопросы уже сформулированы примерно в следующем порядке: создание «лаборатории политики»; разработка регуляторных мер взаимодействия политических, экономических и социальных сред; создание ответственных и устойчивых инноваций; прогнозирование сценариев общественного развития; создание условий для более активного участия общественности, признающих и отражающих ценности, мотивы и политические меры; подготовка правительственных органов к реагированию на возможные изменения в общественном мнении и общественных позициях.

В этом ответе раскрывается принцип управления, но не определяются «управляющие» и «зоны ответственности». Н.Н. Семенов почти сорок лет назад, писал, что «Общественное устройство, преследующее отмеченную гуманистическую цель, должно ставить новые идеалы, которые увлекали бы людей, развивали их творчество, приводили бы к расцвету личности, при одновременном укреплении коллективного взаимодействия, к развитию взаимоуважения и взаимопомощи. В таком обществе будет покончено с настроениями бесперспективности, пессимизма, нигилизма, с безудержностью эгоистических интересов» [28].

Дж. Стиглиц отмечает, что технологии влияют на ценность человеческих качеств и в современной технически оснащенной экономике большую роль играет интеллект [29]. Однако среди описанных мер приоритетными являются необщественные объединения и профессиональные союзы, а правила игры, устанавливаемые правительственными органами, которые не всегда отражают необходимость роста уровня и качества жизни населения и в большей степени ориентируются на лидеров промышленного производства, газонефтяных корпораций и финансовых учреждений. Подобные ориентации, как нам представляется, снижают интеллектуальную активность значительной части населения, занятой в народном хозяйстве и усиливают законы корпоративного управления, аккумулирующих распределение прибыли в деятельность топ-менеджеров. В этой связи характерны примеры АЗС, когда цены в мире на бензин растут, растет цена для российского потребителя; цены на бензин снижаются, для российского потребителя они все равно растут. И рыночная конкуренция не соответствует изменению ситуации. Подобное, по мнению ряда исследователей, возможно в условиях «молчаливого сговора доминирующих групп». Э.Н. Райхлин достаточно убедительно в своем анализе трансформаций общественных отношений в России доказал, для кого и как проводятся меры по централизации форм собственности. В частности, по его расчетам, страна делится на три

категории собственников: клановики и наемники кланов, составляющие 3-4% и вся остальная нация 90-92% [30]. Подобное распределение отношений собственности во многом противоречит социально-ориентированной концепции активизации интеллектуальных возможностей человека: формирование общезначимых целей и задач деятельности всего спектра общественных движений, партий, фондов, всех профессий; развернутая во времени программа действий с прогнозируемым движением (по этапам) к достижению ясного, понятного и привлекательного образа жизни человека и семьи, состояния общества, народа и государства - благополучия и безопасности [31]. То есть реализацию интеллектуальных возможностей человека необходимо рассматривать через призму определенности действия всех без исключения общественных институтов, а также «безопасности устойчивого развития человека» [32].

По сути, каждое из обозначенных направлений активизации интеллектуальных возможностей человека сопряжено с определенным кругом общественных отношений и практик, которые, как нам представляется становятся первопричиной человеческого поведения. При этом необходимо вспомнить никем не опровергнутое положение Л. Гумпиловича, по которому «Человеческая природа изменяется в силу необходимости приспособления к окружающей среде [33]. Но если данные направления активизации интеллектуальных возможностей человека не будут соблюдены, то в борьбе представителей различных обществ индивидуальные интересы и чувства не играют совсем никакой роли, здесь есть лишь социальные интересы преобладающих собственников, стремящихся к своему удовлетворению и признанию.

В то же время, развитие общественных отношений, проблема интеллекта человека все более соотносится с использованием цифровых технологий в экономике, политике, производстве и социальной жизни. Экономические преобразования, обусловленные четвертой промышленной революцией, затрагивают проблемы отдельной личности, процессов формирования и использования знаний, умений, навыков, компетенций, которые отражают возможность приобщения человека к определенной сфере приложения труда, являются предпосылкой эффективности и качества работы, достижения поставленных целей. Рекламируемые и уже частично используемые биотехнические инновации по-новому определяют содержание и смыслы, характеризующие человека с позиции «быть личностью». В частности, на это обратил внимание К. Шваб, который отмечал, что по мере включения человека в личные и коллективные отношения с использованием цифровых технологий будут ухудшаться социальные навыки и способности, видоизменяться

познавательные и социально-культурные предпочтения, а также, морально-этические качества человека [34]. Цифровые технологии или цифровое присутствие в профессиональной и социальной жизни человека, с одной стороны, способствуют определенной или заданной прозрачности его деятельности, обеспечивая при этом быстрое взаимодействие со всеми без исключения профессионально-квалифицированными группами работников, обогащая при этом ментальный интеллект каждого из них, создавая при этом эмоциональную устойчивость и психологическую приверженность в достижении поставленной цели. Однако есть и другая сторона цифрового присутствия в деятельности человека: использование не по прямому назначению персональных данных; влияние на поведение человека в различных ситуациях производственной и общественной деятельности; придание ему заранее заданных свойств; нарушение частной жизни, затрагивающее не только производственно-экономическую сферу деятельности, но и жилищно-бытовую; сокращение информационного пространства до лично осязаемого, когда по определению М. Кастельса «В отношении всех проявлений основных технологических изменений люди, предприятия и учреждения ощущают глубину изменений, но часто не в состоянии разобраться в них, поскольку не осознают последствий таких изменений» [35]. Здесь же необходимо отметить, что цифровые технологии внедряются не только в производственно-экономическую сферу, но социально-экономическую, например, в «умные города», где происходит тотальный контроль за жизнедеятельностью и жизнеспособностью людей.

Видимо, не вызывает сомнений, что целесообразно установить ограничение использования цифровых технологий и искусственного интеллекта в тех сферах деятельности, где существует возможность устранения человека от созидательного творческого труда и наметить комплекс мер в составе программных действий государств, межгосударственных корпораций и конкретных предприятий и организаций по применению различных рычагов и инструментов, способствующих развитию всего спектра человеческой деятельности. Причем эти программные действия должны быть не для 3-4% населения, составляющего национальные и межгосударственные элиты, а всеобщими, обеспечивающими жизнедеятельность и жизнеспособность людей. По сути речь может идти о социально сконструированной экономике, в которой имеет место преодоление неравенства в доходах, излишествах в потреблении товаров и услуг; сдерживание управленческих решений, связанных с риском постоянно возобновляемых кризисов; стандартизация корпоративного управления, особенно тогда, когда это касается работы топ-менеджеров, которые используют свою деятельность для собственных нужд, в собственных целях,

усиливая недоверие и отстраненность людей от решения общественно-значимых задач; перенаправление инвестиций и инноваций из финансово-кредитной сферы в сторону развития интеллектуального капитала работников, создания инновационных рабочих мест творческого труда и обеспечивающих благосостояние и качество жизни; формирование нового типа гражданских и экономических прав не только собственников средств производства, но и прав, так называемых наемных работников, преодоление «устойчивой безысходности» значительной массы населения за счет формирования социально-ориентированных экономических и политических решений.

В 2019 году нами было проведено исследование среди различных профессионально-квалификационных и статусных групп работников (№=219) и установлено, что только 4% выразили готовность к использованию цифровых технологий.

Можно согласиться с Ю.Л. Кутаховым, что основным фактором в использовании интеллекта человека становится «...политический процесс устойчивого анализа условий и факторов, способных сформировать вызовы, риски, опасности и угрозы жизнеобеспечению людей, семей, общества, государства, современной цивилизации, целям, идеалам, ценностям и интересам людей, их достоинству, благополучию и безопасности» [36].

Заметим, что поскольку цифровые технологии в настоящее время интегрированы в процессы общественного развития, создаются предпосылки полного или частичного замещения человека искусственным интеллектом. И в этой связи, было бы своевременным установить критерий замещения интеллекта человека искусственным интеллектом, определить границы использования цифровых технологий, повысить уровень осведомленности людей о влиянии технико-технологического развития на их уровень и качество жизни, занятость и участие в управлении процессами общественного развития.

Можно также утверждать, что ускоренное внедрение цифровых технологий в практику работы предприятий и организаций осуществляется на грани этически допустимого уровня, когда нарушаются социальные обязательства по отношению к работнику, наблюдается рост взаимного недоверия при решении производственных задач, снижается уровень профессиональных и межпрофессиональных коммуникаций, замещенных искусственным интеллектом, снижается уровень социальных и профессиональных коопераций в развитии и принятии общественно важных задач и решений.

## Литература

1. Bontis N. Intellectual Capital: on exploratory study that develops measures and models,

Management Decision. 36(2), pp. 63-78, 1998.

2. Putnam R. Who killed civic America?, Prospect, March, pp. 66-72, 1996.
3. Edvinson L., Malone M.S. Intellectual Capital: Realizing your company's true value by finding its hidden brainpower, Harper Business, New York, 1997
4. Barney J. Firm resources and sustained competition advantage, Journal of Management, 17, pp. 99-120, 1991.
5. Boxall P.F. The strategic FIRM debate and resource based view of the firm, Human Resource Management Journal, 6(3), pp. 59-75, 1996.
6. Schuller T. Social and human capital; the search for appropriate techno-methodology, Policy Studies, 21(1), pp. 25-35, 2000.
7. Argyle M. The Social Psychology of Work, Penguin, Harmondsworth, 1989.
8. Toplis J., Dulewicz V., Fletcher C. Psychological Testing, Institute of Personal Management, London, 1991.
9. Makin P., Cooper C., Cox C. Organizations and Psychological Contract, BRS Books, Leicester, 1996
10. Deary I.J., Matthews G. Personality traits are alive and well. The Psychologist, 6, pp. 299-311, 1993.
11. Chell E., Participation and Organization, Macmillan, London, 1985.
12. Двинин А.П., Романченко И.А. Современная психодиагностика: учебно-практическое руководство. - СПб.: Речь, 2012. - 283 с.
13. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 10-е изд. /пер. с англ. С.К. Мордовии - СПб.: Питер, 2009. - 848 с.; Морозов А.В., Потемкин В.К. Профессиональное распознавание и оценка личности. - СПб.: ЦПП ФНС РФ, 2008. - 429 с.
14. Торндайк Э., Уотсон Дж. Б. Бихевиоризм. Принципы обучения, основанные на психологии. Психология как наука о поведении. - М.: АСТ-ЛТД, 1998-704 с.
15. Фитц-енц Я., Девидсон Б. Как изменить HR-менеджмент/Я. Фитц-енц, Б. Девидсон [пер. с англ. Н. Ющенко]. - М: Изд-во ГИППО, 2009, с. 340
16. Мануэль Кастелс Воздействие Интернета на общество: глобальные перспективы. - MIT Technology Review, 8 сентября 2014 г.
17. Кроче Б. Бенедикто Кроче: неоиdealизм как «абсолютный историцизм». В кн. Дж. Реале и Д. Антисери. Западная философия от истоков до наших дней. Т.4. От романтизма до наших дней. - ТОО «Петрополис»; СПб, 1997, с. 343.
18. Локк Дж. Задача и программа «Опыта о человеческом разумении» В кн.: В кн. Дж. Реале и Д. Антисери. Западная философия от истоков до наших дней. Т.3. Новое время. - ТОО «Петрополис»; СПб, 1996, с. 331, 333.
19. Девидсон Д. Очерки о действиях и событиях («Essays on Actions and Events Oxford, 1980.
20. Холодная М.А. Психология интеллекта: парадоксы исследования. Томск: Изд-во Томск, ун-та; М.: БАРС, 1997.
21. Потемкин В.К. Модернизация системы образования и новое качество профессиональных компетенций выпускников вузов. - Социология и право, № 4 (34), 2016, с. 22-29.
22. Потемкин В.К. Доверие в системе социально-трудовых отношений. - Социология и право, № 2 (36), 2017, с. 25.
23. Потемкин В.К. Экономическое развитие предприятий и социальные практики в

управлении персоналом. Российский научный журнал «Экономика и управление», №3 (161), 2019, с.51.

24. Шваб К. Четвертая промышленная революция: перевод с англ. Клаус Шваб. - М.: Эксмо, 2019, с.57.

25. Форд М. Возвышение роботов. Изд-во BasicBook, 2015.

26. Hit Refresh: The Quest to Rediscover Microsoft's Soul and Imagine a Better Future for Everyone Hardcover.

27. Шваб К. Четвертая промышленная революция, пер. с англ./Клаус Шваб. - М.: Эксмо, 2019, 209 с.

28. Семенов Н.Н. Наука и общество. - М.: Изд-во «Наука», 1981, с.28.

29. Стиглиц Дж. Цена неравенства. Чем расслоение общества грозит нашему будущему: [перевод с англ.]/Д.Е. Стиглиц - М.: Изд-во «Э», 2017, с. 89.

30. Райхлин Э.М. Основы экономической теории. Экономический рост и развитие/Э.Райхлин. - М.: Наука, 2001, 237-243

31. Яновский Р.Ф. Глобальные изменения и социальная безопасность. М., 1999, с.18.

32. Кузнецов В. Гуманитарные взаимодействия: социологическое исследование становления геокультурной безопасности. В 3-х томах. Т. 1. - М.: Книга и бизнес, 2008, с.221.

33. Гумплович Л. Основы социологии/перевод по ред. В.М. Гессена, СПб., 1899, с.243.

34. Шваб К. Четвертая промышленная революция: перевод с англ. Клаус Шваб. -М.: Эксмо, 2019, с.123-134.

35. Кастельс М. «Воздействие интернета на общество: глобальные перспективы», MIT Technology Review, 8.09.2014.

36. Кутахов Ю.Л. Предотвращение: Состояние и динамика политики предотвращения опасностей и угроз человеку в международных отношениях XXI века. М., 2005, с.38-39

## **СОЦИАЛЬНОЕ ДЕЙСТВИЕ В СИСТЕМЕ ОБЩЕСТВЕННЫХ ОТНОШЕНИЙ<sup>37</sup>**

### **Social action in the system of social relations**

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

---

<sup>37</sup> Впервые текст был опубликован в журнале «Телескоп». 2014. № 3 (105). С. 23 – 27.



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 отношении 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 логика 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, превалирующий 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.

Двуединность социального действия, несмотря на полярность влияния на систему общественных отношений, предполагает логическое усиление одного за счет другого, но и одновременно учет 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, социально 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 неслучайно 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 объединения 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, составляющих 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 становится 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 организационно-правовых;

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 различного 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 множество ограничений в познании феномена социального действия в системе общественных отношений. Тем более, что социальные действия соотносятся с информацией 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 усмиряется 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 структуриации', 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. 16-23] 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, что 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 гражданское 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 кон-такт 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 при-знакам, носящим ярко выраженный поведенческий характер; основывается, как правило, на уровне и качестве образователь-ной 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 ИА История социологии как научная проблема. — Социологические исследования, 1976, № 1.

2. Дижур И.Н. Эволюция социологии — Вестник знания, 1917, № 8-9.
3. Звоницкая Агн. Опыт теоретической социологии. — Киев, Т.1, 1914- № 8-9
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. 2-е, СПб., 1895.
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 ПЛ. Философия и социология. Избр. произв. в 2-х т, Т 2.-МЛ: 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 Поли. собр. соч., Т. 7, СПб., 1909.
14. Ножин НД. 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-е 2-е, СПб., 1912.
18. Спенсер Г. "Причины моего разногласия с Контом" Научные, политические и философские опыты Т. 2, СПб., 1899.
19. Стронин АИ. Политика как наука. — СПб.: 1973.
20. Тахтаров КМ. 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.

## **DIGITAL COMPETENCE OF EMPLOYEES AND THE VALUE OF HUMAN RESOURCES IN THE DEVELOPMENT STRATEGY OF ENTERPRISES<sup>38</sup>**

### *Introduction*

The authors hold the view that the management of Russian industrial enterprises should give priority to the efficient use and development of human resources in the development strategy of modern enterprises. At decision-making they should consider management of social resources as a complex integral system consisting of interconnected and co-operating subsystems, namely formation, use and development of human resources of the organization. Such approach to the personnel will allow the enterprise to transition to a qualitatively other condition raising its stability and expanding its functional and adaptive resources. At the age of digitalization, in order to survive or win the competition, organizations should begin to change dramatically, and one of the important areas for management is to develop the digital skills of employees [1].

### *Methods*

Effective management of human resources helps the organization to win the competition for the achievement of its tactical and strategic goals. The authors conducted a study at the industrial enterprises of St. Petersburg. The study identified some problems stemming from the lack of attention by management to the development and application of social resources. Today the situation when employees start to work at high-tech production with the use of modern digital technologies is becoming quite usual. Modern research confirms a substantial gap in this knowledge and skills of people, for example, 44% of teenagers do not know the basic functions of generally applicable programs cannot independently install or update them [2]. The authors analyzed several classifications of digital skills of employees and developed their own grouping of digital competencies consisting of six components: data literacy, creation of digital content for communication and cooperation, security in the digital environment, computer literacy, non-standard and critical thinking.

### *Results and Discussion*

In modern environment of the companies activity there appears an objective necessity to universalize the use of all resources without exclusion, which the independent company possesses. The context of the resource universalization was earlier used in the papers of Brewster, but didn't reach its growth [3].

The authors hold the view that the management of Russian enterprises should give priority to the effective use and development of social resources in the development

---

<sup>38</sup> Впервые текст был опубликован в сборнике материалов конференцииDTMIS-2019: International Scientific Conference. IOP Conf. Series: Materials Science and Engineering 940 (2020). 012098.  
Статья подготовлена при участии к.э.н., доцента О.А. Рассказовой

strategy of modern enterprises. Taking into account that enterprises are to be regarded simultaneously as an object and subject of the production activity, and they have their life cycle, caused by different functioning circumstances, the transformation process always implies revival, i.e. re-estimation of orients, values, social and cultural interaction of the employees, professional and inter-professional communication. Revival, in its turn, leads to the update of personal and team positions of the employees and processes of their inclusion into the performance increasing, that can be expressed in the increase of professional skills and qualification of the employees, spirituality and morality, culture of interrelations, social and psychological atmosphere in the team.

In the mid-90s of the last century, in the activity of the majority of domestic enterprises the strategy prevailed on profitable motivation [4], which didn't take into account social resources, in other words completely ignored them, increasing the intensity labor and working time. At this stage, viewpoints of some researches were not taken into account, particularly the importance of inclusion in the strategy both the goal-statement, objectives, content of the action plan, and a resource component based on the human-factors development [5].

In the Model of the Harvard Business School [6] in formulating of the enterprises strategy, the values of top management (ethical standards) and social responsibility were analyzed. In addition to the traditional work directions, the "School of Strategies" also identified those that characterized the system of personnel training, attitude to authority, professional skills development, behavior culture [7]. In fact, this study described the efforts of employees to achieve the company strategic goals and objectives, defined the concept of managerial psychology, investigated indexes that display employees' knowledge and skills, their experience, values, expectations and interaction patterns in the structure of social and labour relations. It should be noted that Chang and Campo-Flores [8] have put forward the task of improving the level and quality of employees life as the structural direction of the enterprise strategy. But this raises the problem of the possibility of including in the process of realizing this task resources incorporated in the activities of various groups of employees.

It should be noted that the companies development strategy is often developed with the involvement of specialized scientific organizations, or by middle management with regard to the performance indicators of work activities. The tasks of efficient social resources using, as a rule, are not included in the goals of the strategy. Perhaps the exception is the strategy Total Quality Control (TQC), in which along with general economic elements, interaction with suppliers and consumers, production cycle management, new products development, attention is also paid to the interaction of various vocational and qualification groups of employees. In fact, the interaction of various employee groups is based on coordinated goals, that are primary for each

functional unit, organization of quality control circles, controlling, procedures for continuous collection and analysis of information about the enterprise performance.

Absence of attention to social resources in the enterprises activity leads, as a rule, to the increase of mistakes in decision-making, staff tiredness, professional burnout, loss of the loyalty and devotion of employees to the company. On the other hand, optimal using of these resources contributes to formation of the following situation:

- scientific and technical, technical and technological, economic components of the enterprise strategy are added with social information, describes the human capital and the mechanisms of its involvement into the transformation processes of the entire production and economical complex;
- the action plan as a requirement of the enterprise strategy realization is associated directly with certain actions of the individuals, professional, qualification and status groups of employees, that allows both executing controlling of action plan, and estimating its efficiency both for quality and quantity indicators;
- the moral and ethical, motivation and spiritual regulators of the social interrelations are developed in the process of the production and economic activity;
- the lack of competences, abilities and skills of employees is filled through professional and interprofessional communications;
- including of social resources into the production and economic enterprises' activities contributes to the formation of a particular organizational culture and overcoming the limitations of the previously established subcultures;
- the formed behavior pattern in the system of the enterprise organizational culture ensures the integration of all types of activities and reduces the appearances of various risks;
- employees interaction as part of the decision-making process is both an indicator of the social resources impact on their efficiency and quality, and the way for creation of conditions for a consistent social and psychological climate [9, 10, 11].

The resource element of the enterprises development strategy also facilitates to the subject-oriented activity and innovation orientation of management and organizational functions, including: functional, reflecting both the current structure of labour specialization, and the supposed one, corresponding to professional potential of the team; professional qualification, which ensures the reasonable distribution of all resources available for structural units; demographic and social, characterizing the sex-age structure, its social health, employees professional possibilities in the transition to a more difficult and intensive work; social and political, reflecting the degree and relevance of professional and social employees qualities to the mission, strategy goals, objectives of the enterprise; social and psychological, defining the structure of values, professional orientations, interpersonal and intergroup relations and intra-industrial

behavior in various situations of the companies activity.

Attention to the resource component of the companies' development strategy increases the commitment and loyalty of employees to the enterprise, which are expressed in their desire to remain a member of a social and industrial organization, devotion to the values and goals of the organization, desire to make significant efforts for the advantage of the organization [12].

Modern enterprises activity is more often focused on the interaction processes between different status, qualification and professional groups of employees, their skills and orientation for the increasing of professional qualification, acquiring of new knowledge and job experience, availability of information about timely presence and quality of taken management decisions. F.J. Guillard and J.N. Kelly claimed that the process of transformations in the companies activity should relate not only to the stage of their life cycle, competitiveness, sphere of technical and technological transformations, but should be subject-oriented in relation to the reframing, re-structuration, revival and updating [12]. Reframing is known to be frequently practiced in the neuro-linguistic programming theory and in the context of this study it presents itself other point of view of the company strategy and tactics in enterprises activity, other approach to the acceptance and realization of management decisions in terms of appearance both of internal and external factors of the companies functioning. Restructuration processes cover not only the traditionally studied elements of the production activity of the companies, such as the labor devices and subjects, labor force, but also employees' social and professional interests, their values and preferences, transformation the culture of the organization and behavior of certain employees and professional groups.

The study we conducted at 19 enterprises of the St. Petersburg industrial complex and a survey of more than 2,000 respondents (including by year: 2008 - 714; 2012 - 640; 2018 - 646). Throughout the ten-year research, we fixed differences in perception by various groups of employees' of management decisions regarding their direction, resources availability, implementation mechanisms, the structure of key indicators of employee responsibility prior to their implementation, as well as tangible and intangible rewards. In our opinion, this perception is an evaluative emotional reaction of employees to the autocratic management style, inequity of the rewards, the humiliation in the workplace which the characteristic of some executives who ignore the opinion of subordinates, do not relate the decisions made to the requirements for professional competence, skills, work experience, physical and social health of employees. Emotional reactions to management decisions can cause a decrease or increase in employees working capacity, the formation of socio-psychological state, which determines the life cycle of working in a company.



The market type of management encompasses flexibility in the applying of professional qualifications, skills and work experience of each employee; development of civilized social and labor relations between employers and employees; encouragement of initiative and enterprise, involvement of employees in decision-making and implementation of the decisions; nevertheless in practice this resource is insufficiently used [11]. This conclusion is confirmed by differences in the behavior of vocational, qualification and status groups of employees. Among the enterprises management staff, the behavior is principally autocratic and, to a lesser extent, functionally role-playing; in the activities of engineering and technical personnel prevails active and innovative behavior; in the activities of the main and supporting manufacturing personnel prevails adaptive and active behavior, that indicates the inconsistency of behavioral attitudes and, as a result, the differences in the interests of employees.

In the course of the study, we found that 68.6% of engineering and technical personnel are developed such professional qualities as performance and accuracy; the need for advanced training and retraining indicated 77.0%; 70.7% - not only do not participate in the discussion of problematic issues, but do not follow the course of developments at the company; 61.0% - noted physical fatigue in the process of working activity; 56.0% - emphasized the inconsistency between their professional potential and work responsibilities; 53.0% - noted the lack of opportunities for initiative, creativity, independence in work performance; 70.0% - doubted the equity of the rewards; 82.0% emphasized that enterprises lack the conditions for innovative solutions. In a working environment, 55.0% are puzzled by their financial position; 72.0% - are set to increase the complexity of their work; 27.4% are afraid to take the initiative (according to the principle: initiative is punishable) because of the possibility of losing their jobs. Of the total number of respondents (N784), 57.0% consider it necessary to change the financial management system; 60.5% - personnel management system; 22.0% - production organization system; 18.5% - work performance monitoring system; 85.0% - style and methods of managing a team of enterprises. Among manufacturing personnel, 55.0% are concerned about their financial situation; 72.0% - have attitude to increase the complexity of their responsibilities; 27.4% are afraid to take the initiative (according to the principle: initiative is punishable) because of the possibility of losing their jobs. Of the total number of respondents (N784), 57.0% consider it necessary to change the financial management system; 60.5% - personnel management system; 22.0% - production organization system; 18.5% - work performance monitoring system; 85.0% - style and methods of the management.

The included observance of the business activity of 19 modern industrial companies allowed establishing that the composition of resources depends on the

representation in the structure of the staff submission of different professional, qualification and status groups of employees, having a set of their own behavioral guidelines and attitudes to the result; on the events characterizing development of professional level of employees at all levels and stages of the companies life cycle; on prevailing demands of employees and possibility to meet them in the company; on the system of political, economical and social transformations in the public relation system, including the social and labor relations.

Purposeful management of human resources is an approach to personnel management, in which employees are considered as the most valuable resource in the competition, and should be motivated and developed to achieve the strategic goals of the company.

Human resources management is considered to be a complex integrated system consisting of interrelated and interacting subsystems, namely the formation, use and development of human resources of the organization. The subsystem of formation of human resources creates timely maintenance of qualitative and quantitative requirements in human resources for the existing strategies of the enterprises. At this stage, the basis of labour and creative potential of the organization and the prospects of its further growth is laid down. The subsystem of the use of human resources implements a set of functions aimed at providing conditions for the most effective implementation of intellectual, professional, creative and entrepreneurial abilities of employees to achieve their goals. The subsystem of human resources development is aimed at increasing the competence of employees in accordance with the objectives of strategic development of the organization. Competence is a behavioral characteristic necessary for the employee to successfully perform his or her working functions, reflecting the necessary standards of behavior.

When making managerial decisions it is necessary for the management of enterprises to approach the formation, use and development of human resources of the organization in a complex way, the result of which will be the transition of the entire organizational system to a qualitatively different state, increasing its stability and expanding its functional and adaptive capabilities [14].

Currently, there are four global transformations of production patterns, called industrial revolutions [15, 16]. They did not occur in different countries at the same time, but in general it is possible to name time periods when these changes in society took place. At the end of the 18th century, the first industrial revolution (Industry 1.0) took place, with the introduction of the steam engine machine industry. At the beginning of the 20th century, the 2nd industrial revolution (Industry 2.0) took place, when mass production using electricity and a conveyor belt was introduced. In the early 1970s, the 3rd Industrial Revolution (Industry 3.0) was followed by further automation

of production using electronics and IT technology. Nowadays, the 4th industrial revolution (Industry 4.0) has become actual, which is characterized by the development of production based on the use of cyber-physical systems and machine-machine interaction; it means the emergence of a fully digital industry based on the mutual penetration of information technologies and industry.

Industry 4.0, which is associated with the mass introduction of cyber-physical systems in production, is comprised of Digitalization and Digital Enterprise. Based on the research data of Gaggemini Consulting and MIT Sloan School of Management, four groups of sectors of the economy have been identified by their digital maturity [17]. The first group of advanced digital production ("Digirati") included: high-tech industry, banking industry and retailers. Today, it is this group that benefits the most from digital transformation. The second group of companies ("Fashionistas"), for which there is already a need for digital transformation, change of business models, expansion of modern methods in management, included: telecommunications companies and companies from the tourism and hospitality industry. The third group ("Conservatives") includes insurance companies and companies from the energy and utilities sector. They are hindered by digital innovations for reasons such as professional care for risk reduction and legacy infrastructure. The fourth, the last group of digital maturity ("Beginners"), includes companies that have yet to build a digital transformation model: pharmaceuticals, industrial production and consumer packaged goods.

The modern VUCA-world, which has directly affected business, has radically changed the principles of its existence (VUCA is an acronym for English words volatility, uncertainty, complexity, ambiguity) [18]. The following conditions became relevant in it: volatility, uncertainty, complexity, ambiguity.

Today, various changes are constantly taking place in the functioning of industrial enterprises, so it is difficult to predict the future and implement forecasting tasks. Problems arising in business should be explained and solved taking into account many different factors, it is impossible to give an unambiguous answer to the arising questions. In order to cope with these changes in various sectors of the economy, modern digital technologies come to aid of.

Competitiveness of the enterprise directly depends on professionalism of human resources of the enterprise. In order to survive or to win the competition profound changes are required. At the age of digitalization, these changes should begin with the development of relevant professional competencies among employees, such as digital literacy.

Until recently, the skills that employees needed to function effectively and, as a consequence, the organization's prosperity, were conditionally divided into two groups: hard skills and soft skills. Hard skills are the skills that employees need in order to

perform their work at a high professional level.

These are the production (technical or functional) skills used in direct work, also it includes fundamental knowledge about the mechanisms of business functioning, understanding of the organization as an integral system, economy, marketing, finance.

The soft skill group includes mainly communication and management skills, e.g. relationship building, ability to form and develop a management team, listening and understanding of the interlocutor, negotiation, persuasion skills, presentations, discussions, decision-making under uncertainty, leadership, creation of effective multi-cultural teams, conflict resolution, etc.

However, in today's world, in an era of digitalization of such a division, the skills required for the effective functioning of employees have become insufficient in the competency model. The current digital reality dictated the need to develop a new set of competencies - digital skills of employees.

The modern model of employee competencies has become composed of 3 groups of skills:

1. «Hard» skills.
2. «Soft» skills.
3. Digital skills.

Experts identify similar, slightly different components of digital literacy. Some experts highlight four components of digital literacy in the concept of digital literacy, such as [19]: literacy to use communication tools (man-machine, man-man); competence of thinking (critical thinking, creativity); competence in interaction with other people; ethics and issues of responsibility.

At the G20 Summit in 2017, the following five components of digital literacy were identified [20]:

1. Information literacy (knowledge of the specifics of information and its various sources, skills to find relevant information and compare it);
2. Computer literacy (knowledge of the computer device and its functions, skills of using the computer and similar devices);
3. Communication literacy (knowledge of the specifics of dialogue in digital communication, skills of using modern means of communication);
4. Media literacy (knowledge about media content and its sources, skills of news search and fact checking);
5. Propensity for technological innovation (knowledge of modern technological trends, skills of working with modern gadgets and applications).

At the III International conference " More than learning» in 2018, the following five components of digital literacy were identified: data literacy, communication and collaboration, creating digital content, security, problem-solving [1].

As a result of the analysis of the existing digital skills classifications [1, 19, 20], the authors compiled their own group of digital skills, consisting of six components: data literacy; communication and collaboration; creating digital content; security; problem-solving, computer literacy, unconventional and critical thinking (Table 1.).

The international experience of implementing digital technologies has shown that one of the most important management tasks for today's CEOs is bridging the gap in the level of technical literacy among employees. This is in addition to the task of uniting people of different generations into a single team, which will be able to engage in high-tech production.

Table 1. Digital competencies of a modern employee

<b>Areas of competence</b>	<b>Digital competencies (skills)</b>
<b>1. Data literacy</b>	<p><i>Working with data, information and content in a digital environment, namely</i></p> <p>1. Viewing, searching and filtering: articulate the need for information, use different strategies to find data, have access to digital content.</p> <p>1.2 Assess: analyse, compare and critically evaluate their validity and reliability.</p> <p>1.3 Management: organize, process, store, and retrieve them.</p>
<b>2. Creating digital content</b>	<p>2.1 Digital content creation and development: create and edit digital content in different formats.</p> <p>2.2 Integration and processing of digital content: modify and improve the quality of information and content, integrating them into a single body of knowledge to create new content.</p> <p>2.3 Copyright and licenses: understand how data, information and digital content are copyrighted and licensed.</p> <p>2.4 Programming: plan and develop clear and consistent commands for computer systems to perform specific tasks.</p>
<b>3. Computer literacy</b>	<p>3.1. Computer literacy: knowledge of the computer device and its functions, skills of using the computer and similar devices.</p> <p>3.2. Solving technical problems: identify and solve technical problems that arise when working with computer and similar digital devices, from troubleshooting to more complex tasks.</p>
<b>4. Communication and collaboration in the digital environment</b>	<p>Digital tools and technologies can be used:</p> <p>4.1 Interaction and cooperation: to use digital tools and technologies for collaboration and for the co-production of resources and knowledge, including the identification of appropriate communications in the digital context.</p> <p>4.2 Exchange: exchange with others data, information and digital content.</p> <p>4.3 Participation of public through digital technology: participation in public life.</p> <p>4.4. Online etiquette: knowledge of rules and norms of conduct, and consideration of cultural and age diversity in the digital environment.</p>

Окончание таблицы 1

<p><b>5. Security</b></p>	<p>5.1 Device protection: protect devices and digital content; understand the risks and threats in the digital environment; be aware of data security measures.</p> <p>5.2 Protecting personal data and ensuring confidentiality: ensure protection of personal data and privacy in the digital environment; understand how to use personal information to prevent damage.</p> <p>5.3 Protecting health and well-being: avoid health risks and threats to physical and mental health in the use of digital technologies; to be able to protect oneself and others from possible dangers in the digital environment; be aware of digital technologies for social well-being and integration.</p> <p>5.4 Protect the environment: be aware of the impact of digital technologies on the environment and ecology.</p>
<p><b>6. Unconventional and critical thinking</b></p>	<p>6.1 Identifying needs and technological solutions.</p> <p>6.2. Identify needs and select the necessary digital tools and technologies to address them, including using a creative approach, ability to see different technical opportunities; knowledge of modern technological trends.</p> <p>6.3. Use a situational approach in various non-standard and rapidly changing conditions, promptly react to changes under working conditions, distribute and redistribute limited resources, including temporary ones.</p>

CEOs agree with scientists and experts analyzing the global experience of digitalization implementation that the future is in its hands. And the digital skills of employees are becoming an important condition for the success and competitiveness of the company. However, the majority of executives are pessimistic, as employees in their companies do not yet have the digital skills they need. In today's environment, these skills are mostly held by individual specialists, but international experience in implementing digital technologies has shown that most of the company's employees already need to develop these skills.

To be more effective in developing digital flexibility among their employees, the company's management should first of all begin to change themselves by developing their digital skills. In the corporate culture of the company, the key values should be ability to learn and flexibility, to develop their readiness, as well as to encourage them to change constantly.

It is important for HR department managers and employees to help identify gaps in their digital competence, to help them understand what digital competencies they need to develop, how new knowledge and skills will help them to grow professionally and shape their career goals. Ability to support employees in developing their digital

competencies, including the integration of knowledge into the work environment. It is also important for managers to increase the motivation of employees to use the digital skills acquired. Such support will help employees to find opportunities for self-development in the digital environment, and will contribute to the promotion of lifelong learning, reflecting the value and importance of learning for today's employees. And it is highly likely that they will increase their confidence of their own ability to learn the digital skills they need.

### *Conclusion*

In article the resource approach to strategy of development of the enterprise in which one of the major components are human resources is considered. The outcome of the research at the industrial enterprises of St.-Petersburg revealed some problems of insufficient attention from management to social resources of the enterprises have been revealed, including negative emotional reaction of workers when their opinion is ignored during decision-making by management. The approach to human resources management as a complex integrated system consisting of interrelated and interacting subsystems, such as the formation, use and development of human resources of the enterprise is described. The authors analysed several classifications of digital skills and developed their own grouping of digital competencies consisting of six components: information literacy, creation of digital content for communication and cooperation, security in the digital environment, computer literacy, non-standard and critical thinking. At the age of digitalization, in order to survive or win the competition, organizations should begin to change dramatically, and one of the important areas for management is to develop the digital skills of employees. The importance of digital skills development for today's employees is justified, as the latter become an important element for the success and competitiveness of the company at the age of digitalization.

### **References**

- [1] E. Loshkareva, P. Luksha, I. Ninenko, I. Smagin, D. Sudakov. Skills of the future: what you need to be able to know in a complex world. WorldSkills Russia. DOI: [http://futuref.org/future\\_skills\\_ru](http://futuref.org/future_skills_ru)
- [2] Aymaletdinov T., Baymuratova L., Gritsenko V., Dolgova O., Imaeva G. 2018. Children and technology. DOI: [nafLru>upload/iblock/e65/...pdf](http://upload.ibrick/e65/...pdf)
- [3] Brewster, C. (1999). Strategic Human Resource Management: the value of different paradigms, in Strategic Human Resource Management.
- [4] Gradov A. P. (1996). Strategy and tactics of crisis management firm.
- [5] Chandler, A.D. (1962). Strategy and Structure: Chapters in the History of Industrial Enterprises. Cambridge: M.I.T. Press.
- [6] Christensen, C.R., Andrews, K.R., & Bower, I.L. (1986). Business Policy: Text and Cases. Homewood, Ill: R.D. Irwin.
- [7] Mintzberg H., Quinn J.B., Goshal S. (2001). Strategic process.

- [8] Chang, J., & Campo-Flores, F. (1980). *Business Policy and Strategy, Text and Cases*.
- [9] Potemkin V. K. Mikhailov S. G. (2015). *Personnel management: socio-cultural transformations, social monitoring*. St. Petersburg.
- [10] Potemkin V. K. (2018). *Self-actualization of professional activity of employees of enterprises*. Saint-Petersburg.
- [11] Potemkin V. K. (2019) *Abilities and roles of personality in professional activity*. Saint Petersburg: Publishing House Of St. Petersburg State Economic University.
- [12] Porter, M. (1985). *Competitive Advantage: Creating and sustaining superior performance*. New York: The Free Press.
- [13] Guiyar F., Kelly J.. (2000). *The transformation of the organization*.
- [14] Zaychenko, I.M., Kalinina, O.V., Gutman, S.S. *Labor resources of the Far North territories: Problems and prospects // Proceedings of the 28th International Business Information Management Association Conference - Vision 2020: Innovation Management, Development Sustainability, and Competitive Economic Growth*. 2016. Pp. 758-767.
- [15] Rasskazova O., Kalinina O., Zotova E. *Modern transformation of the production structure and its impact on the content of labor and the requirements for the skills and abilities of workers // MATEC Web of Conferences: Business Technologies for Sustainable Urban Development*. 2018. C. 01041.
- [16] Rostova, O., Shirokova, S., Sokolitsyna, N. *Management of project for automation of investment control at industrial enterprise*. IOP Conference Series: Materials Science and Engineering. 2018. 497 (1), 012017.
- [17] What is a digital enterprise and how to become one? DOI: [www.tadviser.ru/](http://www.tadviser.ru/)
- [18] Bennett, N., & Lemoine, G. J. (2014). *What a difference a word makes: Understanding threats to performance in a VUCA world*. *Business Horizons*, 57(3), 311-317.
- [19] *Digital skills training: models of digital competencies*. DOI: [http://obzory.hr-media.ru/cifrovye\\_navyki\\_sotrudnika](http://obzory.hr-media.ru/cifrovye_navyki_sotrudnika)
- [20] P. Luksha. *Education for a complex world*. *Global Education Futures*. DOI: [https://futuref.org/educationfutures\\_ru](https://futuref.org/educationfutures_ru)

## **IMPACT OF DIGITAL TECHNOLOGIES ON THE INTEGRATION OF LABOR MIGRANTS<sup>40</sup>**

### *Introduction*

Modern migration processes are' perhaps' one of the main factors of social changes in different societies. According to E. Giddens' the transformation of spatial social relations is carried out under the influence of these processes [1].

Modern conditions create a situation where in the current demographic and socio-economic situation it becomes impossible for a society to exist effectively. The migration flow is a part of the driving force of the society development. Over the past

---

<sup>40</sup> Впервые текст был опубликован в сборнике конференции ERSME – 2020. E3S Web of Conferences. 217, 06001. Статья подготовлена при участии к.с.н., И.О.Федоровой



decade, migrants have become increasingly interconnected, and this is actively facilitated by the development of the global Internet and the availability of modern channels of communication, such as a telephone with access to the network [2].

The use of digital technology allows migrants to keep in touch with their family and friends in the country of origin, while at the same time helping them to adapt and integrate in the host country. Sociologist Dana Diminescu, studying the relationship between the development of digital technologies and migration, explains how new technologies have changed migration processes and affected the lives of migrants [3]. The researcher concludes that the connection became clearly visible during the migration crisis of 2015. Social technologies have an impact on transnational experience; migrants find sustainable ways to confront the difficulties associated with being in migration. Media has started using the word “technophilia” - literally associated with improving the conditions of migrants. For migrants, the development of the Internet and telephones with video cameras have become a valuable resource both for adaptation and integration in the host society and for maintaining connections with their origin country.

The problem is partly reflected in Yuna Kim's article “Digital media and intergenerational migration: Nannies from the global south” [4], published in the journal “Learning, Media and Technology”, which examines the opportunities and limitations of digital media usage for national minorities, especially given the increasing prevalence among migrants (the author examines young women from the South). As the author rightly points out, transnational relations and practices are not necessarily a positive process, but they can also create new risks, or they may contribute to the normalization of risk.

The work of Gabriela Sanchez and a number of co-authors “A study of the communication channels used by migrants and asylum seekers in Italy, with a particular focus on online and social media” [5] published in 2018, also addresses this issue. The authors study migrants from Libya based on surveys, interviews and focus groups conducted in Italy with 686 migrants (including illegal migrants and refugees). The authors describe the impact of social media and mobile applications (including the use of smartphones), along with traditional channels of information (e.g. face-to-face, diaspora, radio, television and/or newspapers) about migration. The authors conclude that for making important decisions migrants prefer traditional channels of communication face-to-face or in a group (diaspora) instead of messaging or video calling applications (one of the main reason is the poor infrastructure in many countries of origin of migrants).

The role of social media as a communication channel is growing dynamically, while the use of applications and online platforms is diverse among migrants: their use

has been quite limited among some migrants, and virtually absent among those who are citizens of countries where the Internet infrastructure is not developed.

These articles deal with international migration in general. We would like to note that the impact of modern, digital technologies on the integration of migrants is still not well studied in Russia. The aim of the study is to analyze the impact of modern digital technologies on the integration of labor migrants into St. Petersburg host society.

### *Methods*

Saint Petersburg is the center of attraction for internal and external migrants. The relevance of the study has a number of factors. Firstly, the increase of number of migrants has both positive and negative sides. The positive aspects include the maintenance of an optimal balance of labor resources and the sort of solution of Russian demographic problems. As for negative aspects, we can mention the growth in the number of illegal migrants, failure to respect the rights of legal migrants. Secondly, with the increasing number of migrants there is an increase of xenophobic attitudes of the host population (which we will describe later), therefore it becomes important to find out aspects of migrants' adaptation to the new environment and their integration and simultaneously work with the host society in relation to the formation of tolerance toward migrants.

Moving to a different culture, different living conditions are a stressful factor. To overcome this stressful situation migrants need social support, which may be given via digital resources. Positive adaptation of migrants is in the interest of the migrants themselves and the host society.

Methodological basis for the study was selected on the basis of the analysis of the literature on the problem, research methodology, and based on the study of the work of The Committee on interethnic relations and implementation of migration policy in Saint- Petersburg, consulting the sector of social structure study of department of sociology, innovation and social structure in the Sociological Institute of the Russian Academy of Sciences.

### *Theoretical and methodological basis of the article.*

The study of the behavior of migrants in a new place in the context of its interaction with the host society has become important in recent decades in migration studies. In the early work on post-immigration processes Thomas and Znaniecki in their monograph the "Polish peasant in Europe and America" [6] concluded that Polish migrants do not remain "Polish" and do not become "American", but rather form a new ethnic group of so called "Polish Americans". Based on this, more advanced theories of migrant assimilation processes were further developed. Milton M. Gordon proposed a multi-step model that identifies the phases that migrants go through during a typical

assimilation process, leading to full identification with a host society. In his book "Assimilation in American life", written in the early 1960s, Gordon distinguishes seven stages of assimilation [7]: acculturation (the adoption to norms and values), structural assimilation (inclusion in the institutions of the host society), marital assimilation (the emergence and spread of intermarriage), identification assimilation (the relationship of minority with the majority), behavioral assimilation (absence of discrimination against minorities), value assimilation (linked to lack of prejudice) and civic assimilation (linked to the lack of conflict between internal representations of the individual and values of the host society). It is important to note here that in those years assimilation was seen as the only way, natural and inevitable, to include representatives of other cultures in society.

Gordon paid great attention to the first two stages - acculturation and structural assimilation. According to Gordon, acculturation can occur without other types of assimilation, and it can last indefinitely. R. Alba and V. Ni presented their "new theory of assimilation", in which they emphasize that assimilation also entails adaptation from the part of the host society and its institutions [8]. The revised theory of assimilation as understood by R. Alba and V. Ni suggests the reduction of cultural and ethnic boundaries between migrants and the host community. The authors do not deny the existence of a dominant culture. While some modern theories of assimilation are complex, many migration researchers beware their validity and normative basis.

These trajectories in the migration study and related processes have had a strong impact on the science development. The analysis of the assimilation process assumes that migrants are a group with their own traits and characteristics. Recently, however, this thesis has been subjected to reasonable criticism. Modern sociologists, based on a large base of collected data, argue that empirical studies have recorded neither migrants nor group solidarity, nor the integrity of the subject of behavior, and there is a lack of effective communication within a limited team [9].

The criticism of "groupism" in the analysis of assimilation process is raised in the studies of R. Brubaker, who argues that "the group seems to be a problem-free, self-evident concept that does not require special analysis or explanation. As a result we begin to consider for granted not only the concept, but "group" — imaginary things-in-the-world refers to this concept" [10]. From the sociological point of view, it is necessary to critically rethink the concept of a group in the context of migrants' study, since a migrant is a person who can be classified as a "migrant" for a number of characteristic features.

In the late 1990s, a new concept of explaining migration and integration was spread in Europe - transnationalism. This concept, based on the objective prerequisites of widespread development of the Internet, intensification of air traffic, development of

communication technologies between people, says that ethnic groups and Diasporas, which were discussed earlier, no longer exist [11]. There are transnational networks and communities [12]. Migrants in this theory are dependent on contacts both in the country of origin and in the new environment. For example, migrants living in another country can invest in business development at home. Transnational migrants have an impact on both the host country and the country of origin [13]. The concept of transnationalism is reflected in the works Of N. G. Schiller, [14], P. Levitt [15], N. Glazer and D. Moynihan [16] and others.

Due to the development of technology and the wide availability of transport and communication, migrants are able to maintain more contact that is frequent with their home societies than before. In addition to technological progress, another important factor contributing to transnationalism is the demographic situation of developed countries. Migration fills the demographic gaps caused by population decrease in developed countries. Today migration accounts for 3/5 of the population growth in Western countries as a whole, and this trend continues. Under the concept of transnationalism, when migrants engage in transnational activities, they form the social fields that link the country of origin to the new country. These social fields are the result of a series of interrelated economic, political and socio-cultural actions. The concept of transnationalism is the idea of including people in more than one community. Migrants become members of a special, transnational social space, while independently choosing the vector of inclusion in public life [17].

Digital technologies play an important role in migrants' life. Mobile phones and internet erase barriers between the country of origin and social connections there and the current society. Communication technology has made a big step forward during last 10 years. Migrants spread information very fast, but does it help in the process of their integration? Or it causes their closeness towards the host society? To examine this phenomenon, we conducted empirical research.

#### *Empirical research*

We conducted a series of semi-structured interviews with 23 labor migrants living in St. Petersburg. For the interview, we used the snowball method. Interviews were conducted in 2018 and 2019 with labor migrants from Tajikistan, Uzbekistan, Kyrgyzstan, Azerbaijan and Armenia. In the interview, we focused on the topic of integration into the host community, the causes and purposes of migration, ways to interact with each other and with relatives left in the countries of origin.

Among the respondents 30% were Uzbeks, 30% - Kyrgyz, 20% - Tajiks, 10% were Azerbaijanis and Armenians. Among them 40% - women, 60% - men. 85% of respondents are of working age, 15% - older than working age. One third of respondents have higher education, 65% - secondary special and secondary general education

(school).

Most of them are married (70%), single - 22%, widowed - 9%. 80% of them have children. Legal status: 15% of respondents received citizenship of the Russian Federation, the absolute majority (85%) has only temporary registration in Russia. Areas of employment: 20% of respondents (with secondary education) are engaged in work that does not require qualification, 50% of interviewees are skilled workers (among them 20% of migrants have higher educations). 30% of our samples of migrants work in services. Moving to St. Petersburg lowered the social status of all respondents without exception, according to both subjective and objective assessments. Russian language was called native by 25% of respondents, explaining that they were born and lived in one country - the USSR, where "nationality was on the second place." According to the dates of arrival, the distribution was as follows: 10% of migrants arrived in the period from 1990 to 2000, 50% came to St. Petersburg in the period from 2001 to 2015 and 40% came after 2015.

#### *Socio-psychological characteristics*

According to the study's hypotheses, self-assessment of migrants is an important indicator of successful adaptation and integration. In general, interviews showed that self-assessment of migrants is in the normal range, but is prone to understatement, those who have recently arrived in Saint Petersburg. Adaptive strategies dominate the non-adaptive, migrants tend to integrate into the host society, but face a number of difficulties, which include legal (obtaining citizenship), economic (salary estimated migrants as "low"), social (in particular, main reason is a lack of time to integrate into society due to over-employment).

#### *Characteristics of migration*

Categories of analysis: motives of migration, types of migration objectives. The motives of migration were mostly economic (75% of migrants), than educational (15%), and family reunion (10%). Those who came for family reunion reasons, who also received citizenship of the Russian Federation, mentioned irrevocable migration. The majority of respondents (both labor and education, 90%) are in a temporary migration. The goals of migration are also transparent: economic, educational, family. Analysis of the interviews showed that, indeed, migrants who got citizenship, show a higher percentage of adaptability, better use the Russian language, celebrate Russian national holidays (except Orthodox) and raise children, adhering to integration goals. As for labor migrants, they show less interest in integration into Russian society, they rather have their own practices and spend time with people of the same nationalities as they are (family members, friends). Women from Tajikistan A., 26 years old, cleaner: "We spend weekends with my husband. Buy food, cook. Sometimes we go to shopping centers. I like to walk in parks". In the answers a lot of interviewees mentioned

“migrants cafes” - authentic places with traditional cuisine (there are a lot of them in St. Petersburg, mostly visited by migrants where they communicate on their language, listen to their music and dance). They mentioned social connections via smartphones (SMS, WhatsApp, sometimes- VK network) for receiving information about useful things for them - mostly for helping with solving problems with work, places to live, legal issues, healthcare or helping families in case of accidents. Much less they share information about leisure topics (cafes, special events) and others. N., 39-years old worker from Uzbekistan: “We have special websites where we share information about accommodation in Petersburg. It helps for those who have just come to the city”.

### *Migration strategies*

The socio-economic behavior of migrants determines their adaptation strategies. We traced the connection: migrants adapt to the conditions of the host society with varying success due to different purposes of their arrival. Migrant adaptation strategies do indeed depend on the purpose and motive of migration - migrants who come for educational, family and political reasons and want to stay in the city are willing to integrate. Labor migrants are suspicious to integration, those whose main motive is to improve the financial situation of the family (in 30% of the responses they do not express interest in living according to the rules of the local society, although they try not to limit children exclusively to their traditional way of life, they try to instill a "symbiosis" of norms and values). While the children of migrants live without them in the country of origin with their grandparents and other relatives. In this situation all labor migrants said that cell phones really help them to overcome this territory gap and see their children via WhatsApp video chat every day. Women from Kyrgyzstan K., 33 years old, cleaner: “My husband decided to move to St. Petersburg together, we need to buy a house for our family. My two kids live with my husband's parents and his brothers. We communicate in WhatsApp every day. We send money to them. It's hard for me. We need 3 more years to earn money. I miss kids so much (starts crying)”.

Interestingly, 100% of the interviewees rent a house and do not have a residence permit. At the same time, all migrants are characterized by poor knowledge or ignorance of the opportunities that are provided to them by the state, social services, national diasporas. Social and psychological adaptation in such cases is unsystematic, migrants are left to themselves. The attitude of the local society to migrants they mostly defined as "good" (those respondents who live in St. Petersburg for more than 3 years), and as "normal" (so evaluated the attitude of migrants who came after 2015).

### *Digital opportunities for migrants*

During interviews, we found out that migrants are ready to accept digital ways for integration, such as special channels (groups) in social networks and applications for smartphones. 80% mentioned that they don't know about any programs for integration

or opportunities from local organizations, but they said that they are fully aware of their national diasporas and national activities in St. Petersburg. This creates a big threaten of radicalization and the growing alienation of migrants from the life of the local community. Although there are several websites for migrants in St. Petersburg: <http://migrantinfo.kmormp.gov.spb.ru/> (available only in Russian)- provided by local government, it is the resource for migrants that contain basic useful information about St. Petersburg, a brief historical background, the basics of migration legislation, information about cultural events and cultural institutions, rules of conduct in public places, the traditions of St. Petersburg, the procedure for action in extreme cases and many other useful information. <http://tutjdut.ru/> - resource for migrants with slogan “Easy Russia for migrants”, it is available in different languages and has information about legislation, job opportunities, accommodation, news from “migrants world”, diasporas and CIS countries.

There are 13 groups for helping migrants in the most popular social network in Russia - “vkontakte” (vk.com). Most of them provide services for migrants (mostly paid services), such as legal support, support in native language when applying for a patent for employment, job offers, support with living conditions, and support with children adaptation. The analysis of number of participants shows that these groups are popular among migrants (i.e., in the group “Protection of Migrants in SPB / Registration / Residence permit / Patent” there are 3159 active members [18]).

### 3. Analysis of the host community

The attitude of host society influences the migrants' integration processes. To identify the attitude of the host society (residents of St. Petersburg) to migrants we analyze of secondary survey data. The categories of the analysis are social distance, tolerance and attitude to integration of migrants.

Levada Analytical Center [19] monitors xenophobic attitudes among the residents of Russia. The representative study of the Russian population aged 18 years and older (N=1608 people) was conducted by personal interview on August 22-28, 2019. According to its results, a list of possible answers related to ethnic and migrant issues have been selected more often than a year ago on the problems that most concern Russian residents (see Picture 1).

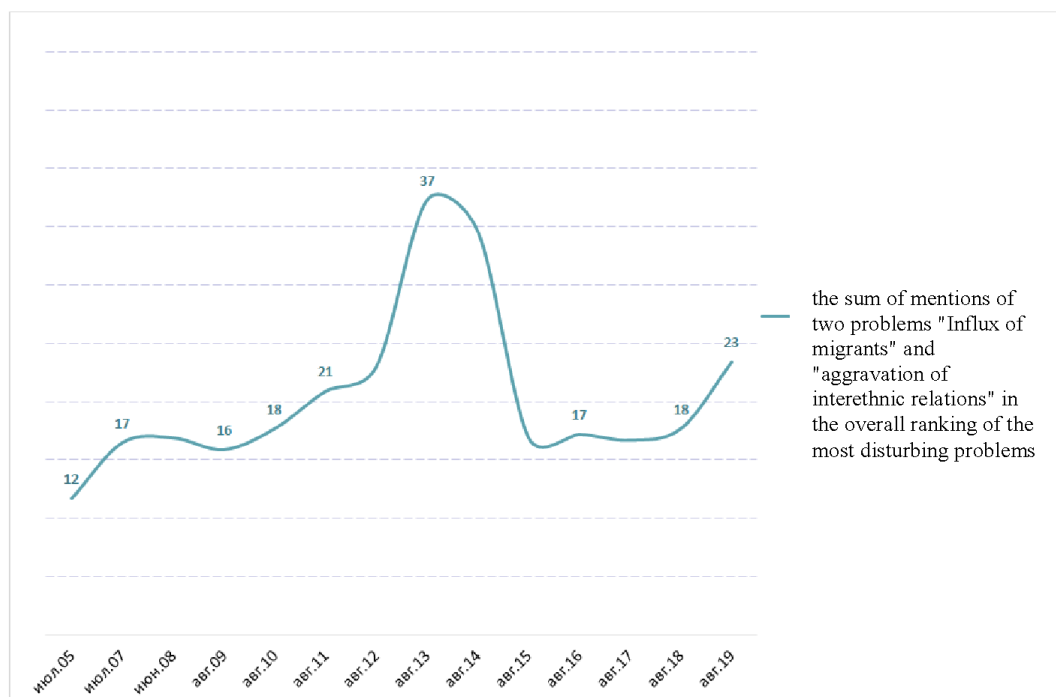


Fig-1- The sum of mentions of two problems "Influx of migrants" and "aggravation of interethnic relations" in the overall ranking of the most disturbing problems.

The growing attention to the migrant theme is confirmed by the results of another question aimed at identify the focus of ethnic hostility of the local population. Data from 2017 to 2019 indicate a steady increase in the intensity of responses, where respondents name more often certain ethnic groups whose residence they would like to limit on the territory of the Russian Federation. The overall level of ethnophobia - a measure of the proportion of those who generally name one or more categories, according to Levada - has also increased over the period, from 54% to 71%, and is close to the level of 2012-2013 (see Picture 2).

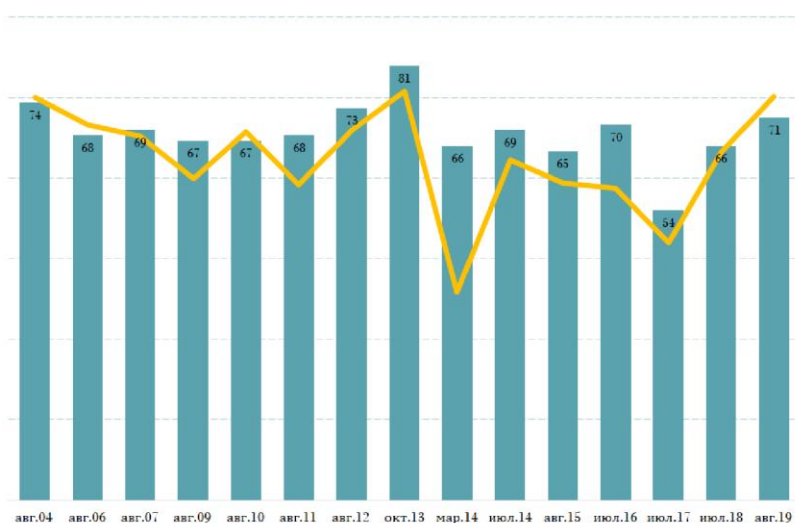
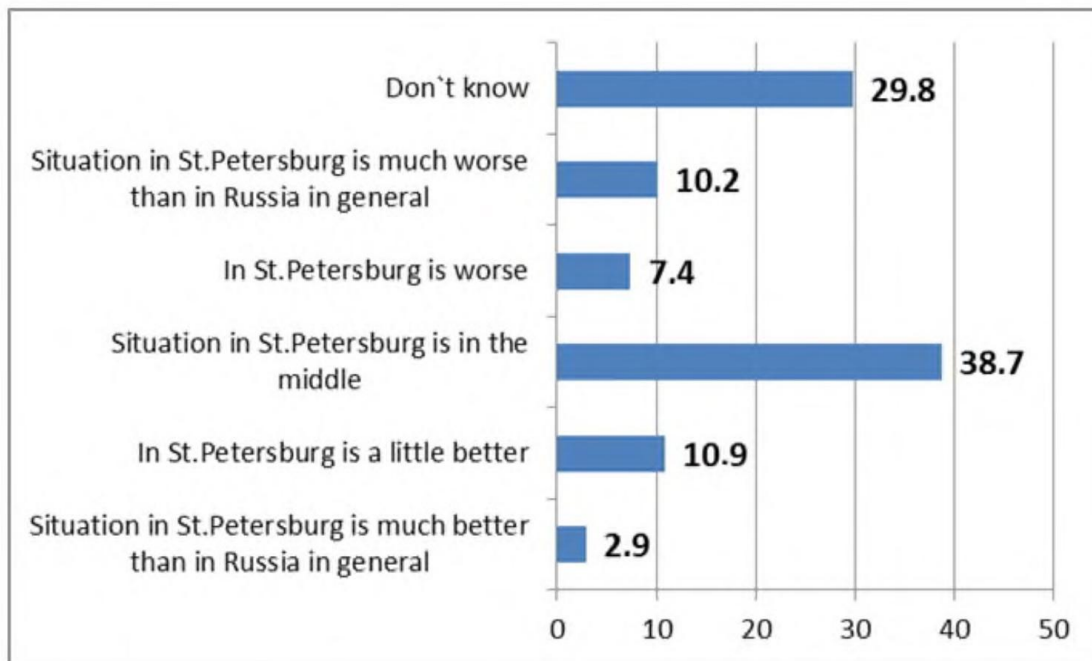


Fig. 2. The overall level of ethnophobia.



For describing the situation in Saint Petersburg we used sociological data analysis of the survey conducted in 2016 by St.Petersburg State University Resource Center “Center for Sociological and Internet Research” (N=1017) [20]. According to the distribution of answers to the question “In your opinion, is the situation with migrants in St. Petersburg today better, worse or at an average level compared to other Russian regions?” citizens tend to consider the situation in St.Petersburg the same in comparison to other Russian regions. Every 10th citizen consider the situation in St.Petersburg worse than in other regions.



**Fig. 3.** Distribution of answers to the question “In your opinion, is the situation with migrants in St. Petersburg today better, worse or at an average level compared to other Russian regions?”

Another answers show contrariety in opinions of St.Petersburg citizens. On the one hand, 70% of citizens understand the necessity of migration, on the other hand - only 7.5% citizens expressed willingness to increase the number of migrants. More than half citizens want to decrease the migration flow to St.Petersburg (see picture 4).

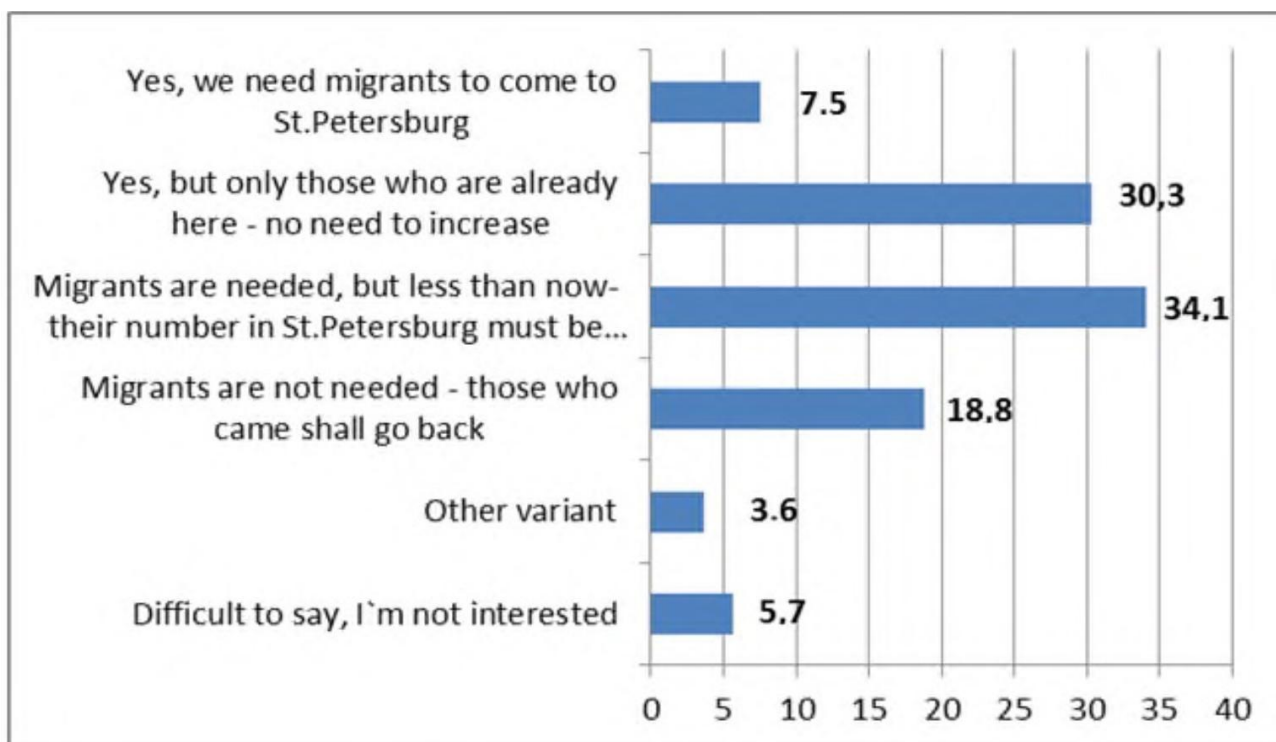


Fig. 4. Distribution of answers to the question “What is your opinion, do we need migrants in St.Petersburg today?”

The analysis of attitude of host society towards migrants and migration shows the contrariety. Xenophobic stereotypes are present in the mass consciousness along with positive assessments of the practical experience of interaction with migrants. 38% are supporters of integration of migrants. Host society demonstrates fatigue from gastarbeiters and wants replacement on “ideal migrants” - young, educated, focused on acculturation and integration into the Russian society.

#### *Results and Discussions*

Analysis of the conducted interviews showed that those migrants who got citizenship, showed a higher percentage of adaptability, better usage of the Russian language, willingness to celebrate Russian national holidays (except Orthodox) and to raise children, adhering to integration goals. As for labor migrants, that are the most common migrants in St. Petersburg, they showed less interest in integration into Russian society. They would rather have their own practices and spend time with people of the same nationalities as they are.

In their answers, many interviewees mentioned social connections via smartphones (SMS, WhatsApp, sometimes- VK network) for receiving information about useful things for them - mostly for helping with problems with work, finding places to live, legal issues, healthcare or helping families in case of accidents. They prefer spending leisure time in “migrants’ cafes” - authentic places with traditional cuisine (there are a lot of them in St. Petersburg, mostly visited by migrants where they communicate on their language, listen to their music and dance). Although there are several websites for

migrants in St. Petersburg, 13 groups for helping migrants in “vkontakte” (vk.com), 80% of interviewees mentioned that they don't know about any programs for integration or opportunities from local organizations, but they said that they are fully aware of their national diasporas and national activities in St. Petersburg.

Xenophobic stereotypes are present in the mass consciousness along with positive assessments of the practical experience of interaction with migrants. The analysis of host community of St. Petersburg shows the contrariety in opinions. Only 37% citizens wants migrants to integrate into society.

## 5. Conclusions

The development of the global Internet and the availability of modern channels of communication, such as a telephone with access to the network, facilitates migration. During interviews, we found out that migrants are ready to accept digital ways for integration, such as special channels (groups) in social networks and applications for smartphones. 80% mentioned that they don't know about any programs for integration or opportunities from local organizations, but they said that they are fully aware of their national diasporas and national activities in St. Petersburg.

As for digital opportunities, we found out that the sites are rarely used by migrants. Migrants prefer using social media over specific digital tools, websites or applications. They prefer chatting in WhatsApp and use Vkontakte social network. For purposes of integration, we need to pay attention to the digital opportunities and migrants preferences. The Internet is an ideal tool for the integration of migrants. Groups in social networks may be created on behalf of the official communities that represent a particular Diaspora in Russia and help labor migrants to adapt in Russia and integrate.

The reported study was funded by RFBR, project number 19-311-90027.

## References

1. Giddens E. Sociology / with participation of K. Berdson. M., 2005.
2. How has digital technology changed migrants' lives? <https://blogrecherche.wp.imt.fr/en/2018/12/20/digital-technology-migrants-lives/> Date: 15.09.2019
3. Diminescu D. Introduction: Digital methods for the exploration, analysis and mapping of e-diasporas. - Social Science Information 51(4), 201. 2012, p.451-458
4. Youna Kim . Digital media and intergenerational migration: Nannies from the global south. The Communication Review, 20:2. 2017, p.122-141.
5. Sanchez G., Hoxhaj R., Nardin S., Geddes A., Achilli L., Kalantaryan R.S. A study of the communication channels used by migrants and asylum seekers in Italy, with a particular focus on online and social media. Cadmus, EUI Research Repository, 2018.
6. Thomas W., Znaniecki F. The Polish peasant in Europe and America. New York, 1958. P.741.
7. Gordon, Milton Myron. Assimilation in American Life: The Role of Race, Religion, and National Origins. New York: Oxford University Press, 1964.

8. Alba R., Nee V. 2003. Remaking the American mainstream: Assimilation and contemporary immigration. Cambridge. Mass.: Harvard University Press. 359 p.
9. Lisitsyn P. P., Ermakova M. A. "Groupism" in the study of migration: pros and cons of the categorical approach. - Actual problems of sociology and management: interuniversity collection of scientific papers.- Publisher: St. Petersburg state University, 2017. P.72-78.
10. Brubaker R. Ethnicity without groups. M.: Higher school of Economics, 2012, p.23.
11. Alvaro Lima. Transnationalism: A New Mode of Immigrant Integration // The Mauricio Gaston Institute, University of Massachusetts Boston, 100 Morrissey Boulevard, Boston, MA 02125 // <http://www.bostonplans.org/getattachment/b5ea6e3a-e94e-451b-af08-ca9fcc3a1b5b/> Date: 12.09.2019.
12. Portes, A. Immigration theory for a new century : Some problems and opportunities // *International Migration Review* 31 (4), 1997. - P. 812
13. Faist, T. Transnationalization in international migration : implications for the study of citizenship and culture // *Ethnic and Racial Studies*, 2000. - pp. 194-196
14. Glick Schiller N., Basch L., Szanton Blanc C. From Immigrant to Transmigrant: Theorizing Transnational Migration. *Anthropological Quarterly*, 1995, 68(1), pp. 48 - 63.
15. Levitt, P. God Needs No Pass. Immigrants and the Changing American Religious Context. New York, London : The New Press, 2007.
16. Glazer N., Moynihan D. Beyond the Melting Pot, Second Edition: The Negroes, Puerto Ricans, Jews, Italians and Irish of New York City. Cambridge: MIT Press, 1970.
17. Amelina A. Transnationale Migration jenseits von Assimilation und Akkulturation: Transnationale Inklusion und hybride Wissensordnungen als konzeptionelle Alternativen zur Assimilations und Akkulturation debate // *Berliner J. fur Soziologie*. - B., 2010. - Bd.20, H.2. - S. 257-279.
18. The group "Protection of Migrants in SPB / Registration / Residence permit / Patent" // URL: [https://vk.com/migrant\\_russia](https://vk.com/migrant_russia) Date: 30.09.2019.
19. Monitoring of xenophobic attitudes, year 2019. URL: <https://www.levada.ru/2019/09/18/monitoring-ksenofobskih-nastroenij-2/> Date:28.09.2019.
20. The International Migration in Saint Petersburg: Migration Policy and Public Opinion / edited by O.I. Borodkina, N.V. Soloviev, A.V. Tavrovskiy. - SPb.: Skifia-Print, 2017. - p.142-156.

## **SOCIAL RESOURCES OF THE INDUSTRIAL ENTERPRISES DEVELOPMENT STRATEGY<sup>42</sup>**

### *Introduction*

Modern enterprises activity is more often focused on the interaction processes between different status, qualification and professional groups of employees, their skills and orientation for the increasing of professional qualification, acquiring of new knowledge and job experience, availability of information about timely presence and quality of taken management decisions. F.J. Gouillart and J.N. Kelly claimed that the process of transformations in the companies activity should relate not only to the stage of their life cycle, competitiveness, sphere of technical and technological transformations, but should be subject-oriented in relation to the reframing, re-structuration, revival and updating [7, p. 18-19]. Reframing is known to be frequently practiced in the neuro-linguistic programming theory and in the context of this study it presents itself other point of view of the company strategy and tactics in enterprises activity, other approach to the acceptance and realization of management decisions in terms of appearance both of internal and external factors of the companies functioning. Re-structuration processes cover not only the traditionally studied elements of the production activity of the companies, such as the labor devices and subjects, labor force, but also employees' social and professional interests, their values and preferences, transformation the culture of the organization and behavior of certain employees and professional groups.

### *Problem Statement*

Taking into account that enterprises are to be regarded simultaneously as an object and subject of the production activity, and they have their life cycle, caused by different functioning circumstances, the transformation process always implies revival, i.e. re-estimation of orients, values, social and cultural interaction of the employees, professional and inter-professional communication. Revival, in its turn, leads to the update of personal and team positions of the employees and processes of their inclusion into the performance increasing, that can be expressed in the increase of professional skills and qualification of the employees, spirituality and morality, culture of interrelations, social and psychological atmosphere in the team.

These measures of the enterprise activity are the part of the unused reserves, which, in many cases, define the philosophy of the production activity, contribute to formation of the production profile and place in the competitive environment, define the

---

<sup>42</sup> Впервые текст был опубликован в журнале «Экономика и управление». 2020. № 6 (164). С. 49 – 49. Статья подготовлена при участии д.с.н. С.Г. Михайлова и д.с.н. С.Б. Мурашова

dominating style and culture of taking the management decisions and etc. (Kotler, 1980).

Let us note that Rubinstein (1957), when studying the issue of the activity and the enterprises, supposed that the relation of a human to the environment, other persons, life tasks is realized by means of this process [17, p.256-257].

### *Research Questions*

Absence of attention to this group of resources in the enterprises activity leads, as a rule, to the increase of mistakes in decision-making, staff tiredness, professional burnout, loss of the loyalty and devotion of employees to the company. On the other hand, optimal using of these resources contributes to formation of the following situation:

- scientific and technical, technical and technological, economic components of the enterprise strategy are added with social information, describes the human capital and the mechanisms of its involvement into the transformation processes of the entire production and economical complex;
- the action plan as a requirement of the enterprise strategy realization is associated directly with certain actions of the individuals, professional, qualification and status groups of employees, that allows both executing controlling of action plan, and estimating its efficiency both for quality and quantity indicators;
- the moral and ethical, motivation and spiritual regulators of the social interrelations are developed in the process of the production and economic activity;
- the lack of competences, abilities and skills of employees is filled through professional and interprofessional communications;
- including of social resources into the production and economic enterprises' activities contributes to the formation of a particular organizational culture and overcoming the limitations of the previously established subcultures;
- the formed behaviour pattern in the system of the enterprise organizational culture ensures the integration of all types of activities and reduces the appearances of various risks;
- employees interaction as part of the decision-making process is both an indicator of the social resources impact on their efficiency and quality, and the way for creation of conditions for a consistent social and psychological climate [14; 15; 16].

### *Purpose of the Study*

The resource element of the enterprises development strategy also facilitates to the subject-oriented activity and innovation orientation of management and organizational

functions, including: functional, reflecting both the current structure of labour specialization, and the supposed one, corresponding to professional potential of the team; professional qualification, which ensures the reasonable distribution of all resources available for structural units; demographic and social, characterizing the sex-age structure, its social health, employees professional possibilities in the transition to a more difficult and intensive work; social and political, reflecting the degree and relevance of professional and social employees qualities to the mission, strategy goals, objectives of the enterprise; social and psychological, defining the structure of values, professional orientations, interpersonal and intergroup relations and intra-industrial behavior in various situations of the companies activity.

### *Research Methods*

Attention to the resource component of the companies' development strategy increases the commitment and loyalty of employees to the enterprise, which are expressed in their desire to remain a member of a social and industrial organization, devotion to the values and goals of the organization, desire to make significant efforts for the advantage of the organization [13].

The study we conducted at 19 enterprises of the St. Petersburg industrial complex and a survey of more than 2,000 respondents, including by year: 2008 - 714; 2012 - 640; 2018 - 646, showed stable indicators of trust within the company activities (see Table 1).

The given empirical data underline many aspects of the socio-professional split in the activities of enterprises, due to differences in social expectations and ways of personal and group values embodiment in production activities, moral and ethics positions, mutual understanding of roles in the company's development strategy, distribution of functions and rewards based on results of the work.

The market type of management encompasses flexibility in the applying of professional qualifications, skills and work experience of each employee; development of civilized social and labor relations between employers and employees; encouragement of initiative and enterprise, involvement of employees in decision-making and implementation of the decisions; nevertheless in practice this resource is insufficiently used [6, p.11]. This conclusion is confirmed by differences in the behavior of vocational, qualification and status groups of employees. Among the enterprises management staff, the behavior is principally autocratic and, to a lesser extent, functionally role-playing; in the activities of engineering and technical personnel prevails active and innovative behavior; in the activities of the main and supporting manufacturing personnel prevails adaptive and active behavior, that indicates the inconsistency of behavioral attitudes and, as a result, the differences in the interests of employees.

Table 1.

**Evaluation of the trust level in the professional, qualification and status groups of employees**

No.	The trust level in the professional, qualification and status groups of employees	Years in analysis		
		2008	2012	2018
		The trust level, %		
1	Trust of the enterprise managers to their deputies	27.0	26.5	28.0
2	Trust of the deputy directors of an enterprise to its CEO	17.0	19.5	22.0
3	The trust of the deputies CEO of the enterprise to the heads of divisions	9.0	10.5	11.0
4	The trust of the heads of divisions to the deputy directors of an enterprise	7.0	8.0	8.5
5	The trust of the heads of divisions to their subordinates	54.0	48.0	50.0
6	The trust of the employees to:			
	- the head of the division	52.0	52.0	55.0
	- the deputy directors of the enterprise	12.0	11.0	10.0
	- the CEO	5.0	5.5	7.0

Throughout the ten-year research, we fixed differences in perception by various groups of employees' of management decisions regarding their direction, resources availability, implementation mechanisms, the structure of key indicators of employee responsibility prior to their implementation, as well as tangible and intangible rewards.



In our opinion, this perception is an evaluative emotional reaction of employees to the autocratic management style, inequity of the rewards, the humiliation in the workplace which the characteristic of some executives who ignore the opinion of subordinates, do not relate the decisions made to the requirements for professional competence, skills, work experience, physical and social health of employees.

Emotional reactions to management decisions can cause a decrease or increase in employees working capacity, the formation of socio-psychological state, which determines the life cycle of working in a company. It can be assumed that the use of social resources in the development strategy of modern Russian enterprises should become a priority. However, it is necessary to keep in mind that in Western technologies of personnel management, the opinion is expressed that it is necessary to reorient to prescriptive and technological management when there is no place for emotional perception of management decisions and priority is given to instructions, prescriptions, technological schemes [9; p.670]. This view is supported by Russian researchers, who note that individual' aspirations to achieve their own professional goals, their inclinations, feelings, opinions, etc. must be subordinated to a single whole, that is, an enterprise whose activities are determined by top management [10; p.79].

In our opinion, a company team should be regarded as a professional unity, but not an absolute unity, subordinated to any professional center, but rather a diverse one, the unity of multiple professional and economic elements and corresponding resources: scientific and technical, technical and technological, organizational, social and economical. Within these conditions each independent employee searches for his personal goals when executing his activity in the company, defines the mechanisms of their achievement, builds up his behavior in relation to his own professional environment and management. The target achievement of the employee resonates with the target achievement of other employees, they complement each other and this forms the interest of the team, the action of the team, and the result of the team.

However, if you work only with the instructions and prescriptions, which, as a rule, tend to become obsolete, you can observe a narrowing of professional competencies, a reduction in both professional and interprofessional communications, the isolation of employees on their personal problems and the weakening of participation in innovative projects involving the joint participation of various professional groups of employees.

In modern environment of the companies activity there appears an objective necessity to universalize the use of all resources without exclusion, which the independent company possesses. The context of the resource universalization was earlier used in the papers of Brewster (1999), but didn't reach its growth.

The included observance of the business activity of 19 modern industrial companies allowed establishing that the composition of resources depends on the representation in the structure of the staff submission of different professional, qualification and status groups of employees, having a set of their own behavioral guidelines and attitudes to the result; on the events characterizing development of professional level of employees at all levels and stages of the companies life cycle; on prevailing demands of employees and possibility to meet them in the company; on the system of political, economical and social transformations in the public relation system, including the social and labor relations.

The legitimacy of such an approach to the use of social resources in the company' development strategy is emphasized only on such indicator, as adaptability to innovations.

In particular, Benedict (2000) noted that such a resource as adaptability is manifested in the flexibility of the goal achieving and the end in itself, mutual trust, the pursuit of collective values, in understanding and coordinating one's own feelings and motives, in the ability to share another person's feelings and emotions as if they were your own [1, p.109].

Paying attention to the resource component in the companies development strategy necessitates determining its value in improving the efficiency and quality of working activities of the entire team and implies a more attention to the formation and using of all available social resources types.

### *Findings*

It should be noted that the companies development strategy is often developed with the involvement of specialized scientific organizations, or by middle management with regard to the performance indicators of work activities. The tasks of efficient social resources using, as a rule, are not included in the goals of the strategy. Perhaps the exception is the strategy (Total Quality Control, TQC), in which along with general economic elements, interaction with suppliers and consumers, production cycle management, new products development, attention is also paid to the interaction of various vocational and qualification groups of employees.

In fact, the interaction of various employee groups is based on coordinated goals, that are primary for each functional unit, organization of quality control circles, controlling, procedures for continuous collection and analysis of information about the enterprise performance.

In the mid-90s of the last century, characterized as a transitional period to market relations, most enterprises developed according to strategy based on profitable motivation [8], which didn't take into account social resources, in other words completely ignored them, increasing the intensity labor and working time. At this stage,

viewpoints of some researches were not taken into account, particularly the importance of inclusion in the strategy both the goal-statement, objectives, content of the action plan, and a resource component based on the human-factors development [3].

In the Model of the Harvard Business School [5], in formulating of the enterprises strategy, the values of top management (ethical standards) and social responsibility were analyzed. In addition to the traditional work directions, the “School of Strategies” also identified those that characterized the system of personnel training, attitude to authority, professional skills development, behaviour culture [12]. In fact, this study described the efforts of employees to achieve the company strategic goals and objectives, defined the concept of managerial psychology, investigated indexes that display employees' knowledge and skills, their experience, values, expectations and interaction patterns in the structure of social and labour relations. It should be noted that Chang and Campo-Flores (1980) have put forward the task of improving the level and quality of employees life as the structural direction of the enterprise strategy. But this raises the problem of the possibility of including in the process of realizing this task resources incorporated in the activities of various groups of employees.

In the course of the study, we found that 68.6% of engineering and technical personnel are developed such professional qualities as performance and accuracy; the need for advanced training and retraining indicated 77.0%; 70.7% - not only do not participate in the discussion of problematic issues, but do not follow the course of developments at the company; 61.0% - noted physical fatigue in the process of working activity; 56.0% - emphasized the inconsistency between their professional potential and work responsibilities; 53.0% - noted the lack of opportunities for initiative, creativity, independence in work performance; 70.0% - doubted the equity of the rewards; 82.0% emphasized that enterprises lack the conditions for innovative solutions.

In a working environment, 55.0% are puzzled by their financial position; 72.0% - are set to increase the complexity of their work; 27.4% are afraid to take the initiative (according to the principle: initiative is punishable) because of the possibility of losing their jobs.

Of the total number of respondents (N784), 57.0% consider it necessary to change the financial management system; 60.5% - personnel management system; 22.0% - production organization system; 18.5% - work performance monitoring system; 85.0% - style and methods of managing a team of enterprises.

Among manufacturing personnel, 55.0% are concerned about their financial situation; 72.0% - have attitude to increase the complexity of their responsibilities; 27.4% are afraid to take the initiative (according to the principle: initiative is punishable) because of the possibility of losing their jobs.

Of the total number of respondents (N784), 57.0% consider it necessary to change the financial management system; 60.5% - personnel management system; 22.0% - production organization system; 18.5% - work performance monitoring system; 85.0% - style and methods of the management.

### *Conclusion*

Considering the above, it seems essential to take actions in the direction of the fixation, evaluation and management support of socially desirable qualities of employees, as the most significant resource of the enterprise development strategy.

### **References**

1. Benedict, H.P. (2000). *Method eight M: New formula for success in management*. Stuttgart: Deutscher Sparkassen Verlag.
2. 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.
3. Chandler, A.D. (1962). *Strategy and Structure: Chapters in the History of Industrial Enterprises*. Cambridge: M.I.T. Press.
4. Chang, J., & Campo-Flores, F. (1980). *Business Policy and Strategy, Text and Cases*. Santa-Monica: Good year Publishing Company.
5. Christensen, C.R., Andrews, K.R., & Bower, I.L. (1986). *Business Policy: Text and Cases*. Homewood, Ill: R.D. Irwin.
6. Elmeev, V. (2004). *Theory and practice of social development*. Saint-Petersburg: Publishing House of St. Petersburg State University.
7. Gouillart, F.J., & Kelly, J.N. (2000). *Transformation of the organization*. Moscow: Delo.
8. Gradov, A.P. (Ed.). (1996). *Strategy and tactics of the company crisis management*. Saint-Petersburg: Special literature.
9. Griffin, R.W. (1988). Relationships Among Individual, Task Design and Leader Behaviour Variables. *Academy of Management Journal*, 23. 665-683
10. Gumplovich, L. (1895). *Sociology and politics*. Moscow: Publishing House of D.A. Bonch-Bruevich
11. Kotler, P. (1980). *Marketing Management: Analysis, Planning and Control* (5<sup>th</sup> ed.). Englewood Cliffs, NV: Mc Craw.Hill.
12. Mintzberg, H., Quinn, J. B., & Goshal, S. (2001). *The strategic process*. Saint-Petersburg: Peter Publishing House.
13. Porter, M. (1985). *Competitive Advantage: Creating and sustaining superior performance*. New York: The Free Press.

14. Potemkin, V.K. (2018). *Self-actualization of professional activities of the employees of enterprises*. Saint-Petersburg: Publishing House Info-Da.
15. Potemkin, V.K. (2019). *Abilities and the role of the individual in professional activities*. Saint-Petersburg: Publishing House of Saint-Petersburg State University of Economics.
16. Potemkin, V.K., & Mikhailov, S.G. (2015). *Human resource management: sociocultural transformations, social monitoring*. Saint-Petersburg: Publishing House Info-Da.
17. Rubinstein, S.G. (1957). *Being and consciousness*. Moscow: The Academy of Sciences of the Soviet Union.

### **THE WORKER'S LABOUR POTENTIAL: IT'S MOTIVATION AND REALIZATION IN -ECONOMIC SYSTEM<sup>43</sup>**

The STP temps and transferring the production to the new technical and technological working principles delay is typical to the period from the end of 70-s up to the beginning of 80. The Material and technical base development was carried out at the labour means improvement on the traditional technology base mainly. The natural result of that process is that the production technique-service workers professional-qualification development was delayed, it is expressed, for example, in the static relations of low, middle and high qualified workers.

The specialists consider that in the 70-s the temps of qualification development of working class was reduced in 3 -4 times.

The present course to the realization of social economic reforms include as an component the development labour potential of workers which should be fulfilled In non- extensive but not intensive way. For these, the main accent should be done at the increase of the qualification without weakening the attention to the training of the new skilled workers and taking into account the motivation and capability of it's realization in a new economic system.

It is caused in the fact, that while strengthening the self-accounting and establishing the economic methods of management at any enterprise the economic interest is increasing first - in effective utilization of labour potential itself, second - in transferring the newest technologies which give the enormous increase of the labour productivity and the reduction of the production cost. As a rule, it demands the abrupt

---

<sup>43</sup>Впервые текст был опубликован в сборнике: Personnel management in contemporary Russia: actual problems, approaches and perspectives. Collection of articles. / ed. V.K. Potemkin. SPb: Info-Da, 2009.

increase of qualification potential of the enterprise's workers.

The possibilities of fulfillment of economic reforms depends mainly on this enterprise's workers readiness to transfer to the carrying out more complex labour, where the economic sense appears for the first time. This readiness includes not only real qualification potential that workers have got, but the possibilities to carry out more complex labor.

The availability of the such directions is mainly noted by the specific features of that working collective - firstly by its sex-aged and professional qualification structures. That is why the problem of development of workers readiness to do more complex labour relates just to the questions which the working collective must decide in the new status of management itself. Besides, only the working collective accounting the plans of the STP introduction to the enterprise can solve at which working place and in what way - whether in the form of increasing tariff categories of work in the frame of the previous profession or in the form of the transferring to the profession of the more complex labour - the increasing of complexity of workers labour must be fulfilled.

The highly development manufacture on a new economic base does not allow the main part of the workers to be contend with the achieved qualification potential though it would be very high, that is why the direction to the more complex labour of workers is added with the direction to the increasing of it's qualification.

The motivation of the workers readiness to the more complex labour has different natures: it can be, for example, the material interests, the realization of the objective necessary to increase the complex labour in the conditions of closing out or rationalization of working places, the desire of self confirming through the matter of its labour, etc.

Any motivation should be investigated through the prism of professional qualification sex- aged structure of workers. With the aim of the investigation of these factors we have made the sociological inquest of workers of 19 St.-Petersburg enterprises.. As a result of this investigation It has been stated, what 3,6% of workers have got the higher qualification, they need at that enterprise. Mainly it is a category of workers who have the high engineering or special technique education. 16% of workers has the qualification a little bit higher than whose which is caused the level of technique and technology and the development of the administrative-labour relations. Due to the opinion of 69,6% of the respondents, their qualification corresponds to their work and 7,7% of the' respondents considered that their qualification is lower than it is necessary.

While analyzing the qualification level of workers we tried not only to be limited with the quantitative characteristics, but to estimate the quality of qualification. In the combination of quantitative and qualitative characteristics of workers qualification are the important compound of workers' labour potential of the enterprise.

Thus, according to the self-estimation of workers, 53,0% do not combine the professions and 11,3% combine more than 3 professions. Besides, the workers qualification on their main profession differs from combinational profession not so much:

	tariff categories, %					
	1-2	3	4	5	6	another variant
Main profession qualification	1,2	16,7	15,5	16,7	24,4	1,2
Combined profession qualification	1,8	12,5	12,5	10,0	8,3	16,6

The level of special common and special education, the workers' age and sex are directly influence on forming the quantitative and qualitative characteristics of workers.

Among the inquested workers only 68,8% work at early received specialities; 80,21 of respondents have full special-technique and partly special-technique education, unprofiled for this enterprise.

It must be noted, that those workers, who have not been educated just at the manufacture, but have graduated from professional-technique schools have the qualification level average on 0.5 tariff category. The workers, having been educated at the intention direction courses or at the science-manufacture centers, have the qualification category 1,5 times higher of average at the enterprise.

If we analyze, the age workers characteristics, the workers, whose age are in the limit of 35-45 years first and then 30-35 years will have the highest qualification. Here we can see the date of two compounds. Main speciality labour and combined labour in the process of working shift. The average age of workers of the analysed enterprises is 46 years. There for, without renewing the working collective at the expanse of the attraction of the new qualified workers, the reduction of workers labour potential according to their qualification may be noticed very soon. At the age groups from 18 to 23 there are less 7% of workers; from 46 to 55-42%, from 56 to 65 - 24% of workers. The sex influence on the direction on the executing more, complex workers labour according to the inquest data more important then ago influence. If 2/3 of men agree to fulfill more complex labour, the women's attitude to the questions of rising their qualification is different. Only 39% enters the I group, and 33% - to the 2 group. We can give another indexes of less interest of women of that question, Appreciation the possibilities of qualification rising at the enterprise, 19% of men and 31% of women

answered that this question didn't concern them.

For the right understanding of the reasons of those differences we must consider the difference in qualifical level of men and women workers.

Thus, more than a half of men and only 17% of women have 5 and 6 tariff categories; 1/5 of women and 3% of men have no categories. If men's average tariff category is 4,4 and women's - 2,9, that is the reason why women aspiration for more complex labour is lower. There is undoubtedly a sex influence, which can be seen from comparison of men's and women's who have the equal tariff categories aspiration to the more complex labour. Among those who have 3 tariff category 71% of men and 44% of women enter the I group and consequently 8% and 26% - the 2 group. And among those who have 4 tariff category - 67% of men and 46% of women - to the 1 group and consequently 12% and 27% - to the 2 group.

Self sex-influence is there for rather strong who want to do more complex labour and in 2-3 times less of those who didn't want to do this.

It must be noted that women as a rule, learn to do more complex labour not so quickly and it took them 2-2,5 times longer than men workers of the definite category. Men's' average lengths of service on the works without categories is about 6 years. Women's average lengths of service is about 8 years; consequently on the works of 1 category is about 4,5 and 7 years; on the works of 3 category - more than 5 and 7,5 years; 4 category - 8 and 8,5 years.

The relation of overage length of services on the works of the high tariff categories is different: 5 - men - more than 11 years; women - more than 9 years; 6 - consequently 14 and 7,5 years. But these figures do not show the more quick women's working career of this stage. It can be explained more correct that the achievement of men-workers of the higher- category was begun several generation earlier than women's. It is not by chance that among women-workers of the 5 category the young women at the age till 35 years are 41% and men of the same age only 28%. The given data therefore show, the slow qualifical rise of women. Together with this the 1/3 part of womeh-workers (and almost half - at the highest category) agree with the qualifical rising and transfer to more complex labour. Possibly, this part will be increased if organizing the retraining and qualifical rising of women-workers and organizing their labour itself we shall pay more attention to the hard work women in house-keeping. But in whole, we must prepare to the inevitable changes in labour even those workers, who don't want any changes. About half of women-workers don't want any changes at the non-qualified labors. But just there working places must be mainly changed and women-workers must understand the necessary of their re-qualification.

Certainly that undeseire of the main part of workers of lowest category to increase the qualification is the independent problem. But it is "the negative part" of the whole



tendency: the higher the category - the higher workers qualification - the more strong desire to do the more complex labour. Among those who do the work without category agree to do more complex work 37%; 1-2 category 45%; and beginning with 3 category - the part of those who agree to fulfill the more complex labour begins to increase to 60% workers of those qualification group. Taking into consideration that the same tariff categories of different professions partly consider in labour complexity, we should take one more index, which is necessary from the experts point of view - the level of professional worker's training necessary for the successful appears again that those fulfill more complex labour aspire to more complex labour stronger than those who fulfill the simplest work; in the workers group who do not wished to fulfill more complex more than a half of them are busy at the work which need short training at the manufacture or do not need any education; and in the group of those who wish to fulfill more complex labour, the quarter of workers is busy at the working places which need special training. This phenomenon we consider as an independent factor of workers motivation of the transferring more complex labour. In our investigation the connection between the length of service on the certain category and the desire to transfer to more complex labour stated. The more workers work according to the certain category the less the part of those who wish to transfer to more complex labour. While analyzing the inquest material we have found out that there is no a "crisis year", which is common for all workers of the same qualification levels. Thus, among those, who works without tariff categories, less than 4 years, the half of workers agree to fulfill more complex labour, and among those, who work longer period only more than a quarter. At the works of the 3 category, where the sharp increasing of interest to the qualification rising is began, those who have length of service is more than 5 years (65% belongs to the 1 group) wish stronger to more complex labour; and among those who have the longer lengthy of service only half of workers agree to transfer to more complex labour.

From this point of view it would be reasonable to try to satisfy the desire of workers to the professional growth as far as possible and as far as their skill and manufacture needs allow. We think, that in the conditions of the intensive renewing of manufacture apparatus it would be more easy to connect the temps of these two processes. But here we need the differential approach to the workers. In particular, how different sexes master the new tasks.

Thus women form the process of the adaptation the new level of labour about 3 years after they have got a new tariff category. In this period 42% of women-workers are ready to fulfill more complex labour and 3 years later - more than a half of them. But as this period is more than 5 years so the part of those who are interested in more complex labour is reduced to 37% and 10 years later - 31%.

And men-workers, who have received the new categories, desire to fulfill the more complex labour just at the same moment. The biggest part of the workers wishing to complicate their labour (nearly 3/4) - just in this group working at this category less than 4 years. Then - at the group of 4 to 7 years we can notice the small fall of those who wish more complex labour; from 7 to 10 years - a small increase; after 10 years - a "petit" fall; after 20 years -the second fall.

But we should reminded that the least part of those who agree to fulfill more complex labour among men (after 20 years of labour at that category) which is 53% is higher of the same women's index which is 51% (3,5 years of labour in that category).

The labour complexity at the enterprise because of the improvement of the STP can be executed as it has been meant, in the, form of rising the average tariff-category of work in the frames of previous working professions or to the form of professional changes from non -qualified labour to more qualified labour. It should be noticed that the workers have the more expressive directions on the rising of tariff categories in the frame of previous profession. And among those who want to increase the complexity of their labour with the increasing of the tariff categories, the part of those who want to keep their specialty is risen (without any categories 60%, 1-2 category - 68%, 3 category - 69%, 4 category - 79%, 5 category - 83%, 6 category - 92%).

The strongest desire to keep their specialty combined with concrete direction to the more complex labour is typical for machine-workers and locksmithes of different specialities. We must admit that this wishes of that part of workers are impossible, because they have readied the highest levels of their labour complexity in the frames of their speciality. Besides, the market relations lead as a rule, to the need reduction of workers of some specialities. That is why very working collective must forecast the changes of its professional qualification structure and must be ready to this beforehand.

In particular, the workers of low qualifications must be re-oriented on the retraining in time (at the age of 35 the workers' educational level is the reason of the possibility to master), at the same time, the workers of the higher qualification and the eldest workers must be at their working places because it's very difficult for them not to work at their speciality. The directions for the workers to fulfill more complex labour depends on what kind of labour they are executing now. They representative the global groups of profession consider differently the perspectives of the rising of the complexity of their labour. Thus among workers making the repair and arrangement of the equipments only 72% of workers have the direction to fulfill more - let an opportunity of risk if there complex labour. And among workers making the profession of raw-materials, storage, details and instruments - 70%, among those making assemblies, mounting of blocks and other goods - 66%, in other functional groups which are busy with: technological control, rejection as defective, storage the instruments, assemblies,

details and other goods; with the stock-rating, acceptance, release of cargo; with supply of exploring closet, electro and hit engineering or equipment, transportation, packing, warehousing raw materials, assemblies and other goods, the part of workers is from 59% - 25%; that is the direction for more complex labour is less expressed.

It should be also noted that the part, of workers who combine the professions and speciality desire to fulfill more complex labour is greater. Among the workers who combine the speciality 55% agree to fulfill more complex labour and do not agree 22%; among those who combine 3 professions 70% agree to do this work and those who combine 3 professions - consequently 71%, 12% and 11 do not agree.

Certainly, the existence of common tendencies caused with professional, sex age do not abolish the individual role of people. The decision of workers to do or pue not to do more complex labour depends on the abilities of workers.

The investigation show that among those who want to do more complex labour the part of workers who are not satisfy with the exploitation of their potention is greater. Thus among the workers, who agree to do more complex labour 14% are not sure that their knowledge, ability, experience and energy are not used at the level of 4 category; 11% 5 category; 10% - 6 category; among the workers who are not agree to do more complex labour - consequently - 4%, 13% and 3%. But the unsatisfaction of workers of their potential is used, as it is seen, at the example of 5 category, do not make him look for the better exploitation of the potention at the new level. The fact is that in the group having the direction on more complex labour the part of unsatisfied workers is reduced from category to category a part of those who agree to make more complex labour (among all the workers) as it has been seen, is increased. Besides, a men can underestimate or overestimate his labour potential but its real value can possibly influence on his decision to transfer more complex labour and we know, that the most part of the workers decide to transfer more complex labour with assurance that it would need the additional efforts to rise the qualification.

We have used above more traditional approach to the estimation of labour potential characteristics of workers. The estimation of levels and degrees of their qualification, education and mobility may be employed only slightly at the period of the transferring to the market relations. The different forms of property and following organizational reconstructions in the structures of enterprises and corporations and in the economic methods of labour greatly influence on the estimation and overestimation of the quality of workers labour potential. Thus, 98.5% of workers hardly know the questions of privatization of the state property; know only the main problems but some questions are not clear - 0,3%. The main part of workers (92%) consider that the processes of state reorganization and privatization do not answer their interests. The same answers when we speak about new forms of workers salaries, while transferring to the market

relations. On the question of the questionnaire: "Are You ready to accept the new forms of labour payment, such as: the questions were distributed in the following way:

	not ready (consider them impossible)	not ready, don't understand the question	partly ready	Agree without reserve	Hard to answer
Action dividend receiving	0,0	89,4	1,0	4,0	5,6
Agency bargain receiving in % %	0,0	99,2	0,0	0,0	0,8
Enterprise income receiving	0,5	38,5	15,0	12,0	34,0

Thus we can see that the majority of workers do not understand the main problem of market economy and they are not ready to react at the innovations in any way.

It is known, that the market relations are closely connected with the "risk", which appears in different aspects: job loosing or enterprise crash, etc.

On the question of the questionnaire: "Are You ready to meet a certain risk, while reorganizing of your enterprise (job loosing, the reducing of payment in order to have some advantages in future", the questions were distributing in following way:

- want everything to stay in old manner - 45%;
- let an opportunity of risk if there are guarantees of minimal success - 26,5%;
- ready to meet a risk without any guarantees if there is a future success 8,5%;
- no answer - 20,5%.

We may state the majority of workers (79,6%) are ready to change their labour conditions. The results of our inquest strengthen by wishes:

- to open the own business - 2,0%;
- to be employed at the private enterprise -6,5%;
- to be employed at the enterprise with the collective forms of property - 44,8;
- to work at the state enterprise - 45%;
- to work abroad - 0,4%;
- others - 2,1%.

The majority of workers see the certain limits of their enterprises entering into the market relations. Thus, almost 95% of workers consider their production uncompetitive, and the enterprises' potential which they have while transferring to the market relations in the fields:

	not available, %	available, %
- technical equipment	86,7	13,3
- production renovation	64,2	35,8
-enterprise organization	48,8	51,2
-relation's perfection	26,4	73,6

In spite of those appreciations, the workers of analysed enterprises connect the transferring to the market economy with:

- improvement of material state - 55%;
- the possibilities to realize the "owner feeling" at the enterprise - 44,0%;
- the possibilities for the creative rationalization and invention works - 35%;
- the possibilities for the creative the initiative in the decision of the everyday problems – 32%;
- careers possibilities for fulfillment of more complex labour - 31%.

Simultaneously more than 85% of workers not accept the aggravation of the material state while transferring on the market relations and suppose the intensification of their labour (77%).

We should not that on the question: "In what limits have You got the reserves of Your labour activation", the answers were distributed in the following way (in %%):

	Not available	partly available	Available	largely available	
				constantly	periodically
physical loading	44,0	26,0	14,0	10,0	6,0
temps of work	25,0	23,0	18,0	18,0	16,0
nervous efforts	14,0	16,0	27,0	26,0	20,0
mental efforts	17,0	24,0	44,0	22,0	3,0

It is seen from the resulted data that according to the self-estimations of workers, the lowest index of the labour potential is corrected with their health and then with the increasing of temps of work, with mental and nervous efforts.

It's important to state the workers' relations to the "crisis" situation, in particular, to lose the job in the result of the transition to the market economy. In this connection, 11,9% of workers should agree to have partly paid working week with less payment;

- possibly should agree - 21,4%;
- don't think about it - 17,3%;
- more don't agree than agree - 21,4%;
- don't agree in any case - 27,4%.

Approximate distributions were received on the answers to the question: "Would You agreed to work in two or three shift regime if You lost Your job":

- agree with no doubt - 15,5%;
- possibly would agree - 20,2%;
- don't think about it - 14,9%;
- no in no doubt - 26,8%.

As it is known, an unemployment would lead to the migration of the population, to the changes of places of living while looking for a job. On our question: "Are You ready to change Your place of living if You are suggested the work in other city", the answers were distributed in such a way:

- undoubtedly ready - 4,2%;
- possibly would change - 16,5%;
- don't think about it - 23,8%;
- no, wouldn't agree - 26%;
- no, in no doubt - 30,5%.

Evidently, at the enterprise., in the regions of territorial and state managing the first positions of workers with transition of their enterprises to the market economy are necessary to know in order to take into consideration from one hand while working out the staff policy, from second hand to know about possibility of labour market and from the third hand to take into consideration to project the migrational streams of population and in this case the labour potential, the bearers of which the workers of that enterprise are.

### **THE BUSINESS CULTURE OF ORGANIZATION'S STAFF<sup>44</sup>**

In connection with economic, political and social reforms realized in Russia happens gradual forming of national business culture which determines principles and results from enterprises and organizations activity. Among parameters qualificative national business culture experts marks such as: decency, integrity 57,0%; professional competence - 39,0%; skill to evaluate right economical situation - 8,0%; insistence in achieving the goals - 4,0%; intuition in choosing administrative decision 7,0%; skill to negotiate – 5,0%; politeness and good manners - 3,0%.

Together with at present there are bars in forming and effectiveness in manifestation of business culture:

- certainly unacceptable conditions of business cooperation in connection with absence of clear agreement – 75%;
- negative past cooperation experience of enterprises for developing business - 39%;
- absence of legal base for economic activity – 35,0%;
- negative reputation in business area assumed business partner - 32,0%;
- personal characteristics of business partner which objectively defined caution in business cooperation- 12,0%;
- criminalization of public relations – 9, 0%.

---

<sup>44</sup>Впервые текст был опубликован в сборнике: Personnel management in contemporary Russia: actual problems, approaches and perspectives. Collection of articles. / ed. V.K. Potemkin. SPb: Info-DA, 2009.

Let's mention the importance of enterprises chief in forming business culture. In chiefs enterprises area and in organizations forms following axiological orientations of business culture: preservation of business reputation among partners in business activity - 32,0%; conservation authority in collective - 16,0%; growth of families welfare – 30,0%; acquisition of business links with administrative bodies - 4,0%; securing from criminal structures- 1,0%; consolidation of country's economic potential by developing enterprise- 10,0%.

In many ways the above axiological orientations achievable in dependence from chiefs enterprises business characteristics such as: professionalism, self- organization, skill to treat people well, skill to pass business decisions, health status and presence of pernicious habits, manifestation of personal characteristics in everyday work. By chiefs self-rating, their professionalism defined by aptness of education level - 83,0%, professional experience and skills - 75,0%, acquirement of perfect manufacturing and information technologies - 55,0%, knowledge of foreign languages 22,0%, and how the above characteristics goes with conditions and requirements to business manufacturing activity.

Among these factors of self- organization by chiefs enterprises in work can be listed: self-starter 2,0%, efficiency 70,0%, flexibility in treating staff 62,0%, punctuality 55,0%, accuracy – 34,0%. Among social indicators characterizing the skill to work with people the chiefs marks in themselves: regardful relation to subordinate workers 92,0%, finicky 85,0%, communicability 74,0%, kindness in behavior 70,0%, psychological mental ballast - 63, 0%, adequate behavior in critical situations - 57,0%.

Chief's majority considerably does estimate high themselves by skill feature to pass administrative decisions in their fullness, consistency, promptitude, self- education, self-discipline, speech culture, intelligence, manner, horizon and then it goes as 84,0%, 78,0%, 60,0%, 58,0%, 58,0%, 55,0%. Chief's majority leads healthy life style without pernicious habits - 73,0%.

In system of enterprise and organizations administration though majority marks of business culture, necessary to check:

- increased barrier level of regulatory body from staff which does pass the same level on Japanese enterprises in 1,5 time and on German's enterprises more than in 2 times;
- Individualism level in measure of administrative decisions higher on 3,5 times than in USA and in 2,5 times more than in Germany and Japanese.

Chief's enterprises business culture it is an essential supposition of forming modern Russian enterprises form. The forming of management link in enterprises in majority materialized families' principals or from position based on personal commitment to

chief. The goal of enterprise supposed long profitable existence by all accessible methods. The main motivation of administrative activity it is a receipt of existence and development but not the achievement of quality increasing guidelines and lives level. Among values which peculiar to humans, in enterprises chiefs' area prevails only orientation on material values. For example if on Japanese enterprises prevails a way with humans like to persons with all their mental, moral and ethic beginnings but in majority Russian enterprises the way to humans is effected from work power position.

In spite of stable collectivism positions among enterprises staff between chiefs prevails emotional attitudes in accepting management decisions in choice of business partners and in business carrier. There is a professional cooperation only in "friendly" teams and it has not public sign and it's conduce to inside of manufacturing harmonization relations in organizations team.

Spectrum of social, economic and legal guarantees is very low or absence at all for enterprises staff in presence of Labour corpus of RF.

Majority of management relations based on economic calculation, scientifically motivated valuation of economic and social researches but not chiefs intuition which doesn't supported by professional knowledge, morals and ethic rates of behavior.

Unfortunately the great number of ranks in regulatory body replaces on families principals, acquaintances, and personal committal to enterprises chief. It's necessary to draw attention on questions of staff enterprises paying which consists 5-7% from shop cost on manufacturability products and doesn't satisfy the modern requirements of increasing level and lives quality.

Among external factors which restrain the possible paying increasing, not reasonable tariffs growth on energy vector, lease of land, workplaces, transportation services, customs duty which capacity will be increasing future.

In the number of internal factors we can note the low level of staffs claims for carrying out of work which abides more difficult and requires increasing qualification, economic and innovative thinking.

The existing conditions of business culture forming on enterprises affects on staffs' social well-being.

Social well-being it is an integral index characterizing social-psychological staffs' status, in base of that is perception of contents list and character of decision making in human resources management in organization. Staffs perception range of management decisions may be valuable and estimative staff's reaction on injury, stickiness, abjection. It's very popular when chiefs' majority does ignore the staffs' opinion doesn't correlate make decision and subsequent requirements to employees and possibility for staff. Asthenic and sthenic employees emotions in process of decision making and realization of management decisions may decrease and increase human system capability, may



form stable social-psychological employees status aimed at survival and developmental growth.

The social indicator of social well-being may become satisfaction of existent changing on enterprises in process of making decision as in process of managing employees, their targeting on realization of these decisions in administrative practice. Why the similar way on realization these decisions in administrative practice is attached to? First of all management decisions typical for human resources management functions and they encompass: planning, organization, accounting, control, motivation, coordination, stimulation and etc. or concern almost all sides of vital functions of staff. Second in process of decision making is created not one- dimensional but multidimensional connections and employees dependence by management hierarchy (from up to down) as by horizontal, visual, organizational, economic and technical manufacturing and administrative links. The links here is contact and local groups of enterprises staff.

Social persons' well-being, worker and enterprises employees is situated in this link with direct dependence and may be measured in the aggregate of appraisals of different sides enterprises staffs employees.

The valuation of social organizations employees' well-being may cooperate to minimization of chiefs' mistakes, receptive decisions; quality work increasing of staff; optimal reference of autocratic and cooperative management decisions with employees.

But in this case the satisfaction of staffs' social well-being is necessary to refer with other work characteristics (external environment or chiefs' person), because authors of the theory of group dynamic and administration they noticed that:

- "In many situations democratic and tentative on humans style doesn't lead to higher satisfaction" [1; 5];
- "In situations where a performer active on more low needs levels the democratic style can decrease the satisfaction range. However the staff participation in taking the decisions touch satisfaction of staff on majority" [4];
- "The high satisfaction range decrease staff fluctuation, absenteeism, industrial injuries. It's usually increase productivity. However the low staff fluctuation not always testifies about high satisfaction range" [3];
- "The more high moral attitudes and high satisfaction not always increase productivity" [2].

Undertaking approaches to stick social staff well-being with management system touched upon the chiefs' relations and members of team; the quality of aimed position and their understanding of workers; structuring of powers of office, nailing down the formal enterprise organization. But there is a contradiction which consists from

stationary styles and ways of human resources management and they don't have the long period of time but not formal enterprise organization exposed to changes from aroused political, economic, legal, social situations on enterprise as outside.

The evolution of human resources management theory and practice confirms the Fiddlers' conclusion that "managers possessive the high rating wants their relations with colleagues built on personal base and mutual help but that who has a low rating-concentrate on decision and minds about productivity.

It's possible to conceive, that conclusion in full measure can refer to stable conditions the enterprise functioning. The enterprises functioning in intermediary period, more incidentals to bilateral way to solution of a problem of human recourses management. Observing this position we were trying to establish the staff social well-being on enterprises group in process of taking and realizing the management decisions, using 14 signatures which characterize as the relations between human recourses management process participants as satisfaction of production contents list and their functional elements. (stat.1)

Analyzing the above empiric valuations we can assert that marks of positive social situation on enterprises for employees is lower than the average level. And such moments components as legal safety, economic and social safety, spiritual order we cant even comment.

The perceived marks in majority associated with satisfaction marks of rationalization conditions of reinforcements work activity.

Satisfaction of work level organization in 2007 expressed only 20,5% of respondents. In 1990 were satisfied by work level organization only 22,4% of workers.

The satisfaction in technique equipment work showed only 35,5% respondents and that was in conditions when the main mass of technique equipment exploits more than 20 years but the rate of depreciation is 0,15. That became real by reason of maintaining by workers their work place, the satisfaction of contents list were showed by respondents 42,0%.

Statement 1. The staff social well-being valuation in management decision making process

№ п/п	Characteristics of staff social well-being	The satisfaction range, %	
		X	Y
1.	The kindly situation for enterprise staff	34,0	25,5
2.	The kindly situation for themselves	36,0	31,0
3.	Impossibility creation manifest in job	12,5	11,5
4.	The character correlation of contents list to personal interests	27,0	9,0
5.	The risk of initiation manifest and initiative in work	14,0	12,0
6.	The possibility to realize the discipline of excellence fully	42,0	19,5
7.	Kindly social-psychological climate	50,5	34,0
8.	The relations with work colleagues which creates suppositions of increasing their effectiveness	52,0	20,5

9.	The relations with enterprises chiefs stimulating an effective job	7,9	8,0
10.	The relations with direct chiefs stimulating the effective job	38,2	26,5
11.	The rational conditions of working carrier enforcement:		
12.	Work organization	22,4	20,5
	Technique equipment work	36,7	35,5
	Support of work place	42,0	42,0
	Work and rest scheme	54,5	37,0
	The participation in operation	1,4	0,5
	Salary	23,2	10,0
	The nervous works	28,0	35,5
	Physical stresses	44,7	42,0
	Rate of work	28,0	35,5
	Mental work	19,4	7,5
13.	Legal safety	4,5	0,5
14.	Economic and social safety	9,0	2,0
15.	Spiritual development	1,5	0,5

Probably just below of desired satisfaction marks by work and rest regimes (37,7%), all the more so the regulation of that process may arise without any capital investments and only for expenses of organizing actions. Hereof goes dissatisfaction of majority respondents by nervous works on productivity (35,5%), the physical stresses (42,0%), rate of works (30,5%), mental work loads (7,5%).

Probably in administrative questions doesn't used such aspect of management as participation in managing. Because only 0.5% of respondents showed the satisfaction from that characteristics which define the staff social well-being in enterprises.

Characteristic revelation and the valuation by those characteristics the staff social well-being in process of making management decision and it seems that it will be not full without fixation of dominating type of workers separate status. Among the types of social well-being status we can mark the following:

- categorical, aimed at transformation human resources management system;
- usual, activities makeup a transformation by human resources management system in different situations;
- undecided, conditional that the worker doesn't governed with enterprises situation by human resources management;
- restless and severe, conditional by state of play on enterprise and in society in general;
- apathetic, by method "be, what can be, you can't change it".

Self-evaluation distribution of staff social well-being is presented in statement 2.

Statement 2. Opinion systematization of workers social well-being

N	Status type of staff social well-being	In % of respondents
1	categorical	6,7
2	usual	35,6
3	undecided	17,9
4	Restless and severe	11,4
5	apathetic	28,4

Analyzing the above details we can conclude that categorical and usual well-being type can be concerned to creativeness type (42,3% respondents) but the restless and severe type to brakeage type of human resources management transformation system. Unlikely that the worker who is always under situation fear before future, will be tuned to creativeness but not to survival, subjected to all for the last or majority of possibilities. Undecided social well-being type (17,9% respondents) correspond to base for constructive job, for staff orientation on human resources management transformation system.

Sometimes the opinion is declared that there is a way to cross to normative-technologic human recourses management when sense perception bailed out on second plan but the staff work goes on first plan by instructions, prescriptions, technologic schemes and etc. At that depends what staff social well-being in human resources management process can be corrected by staff personal salary level. And than higher those salary then higher the staff social well-being level. Therefore we can offer to respondents to valuate their personnel salary level on enterprise for the

Most important published works: Gradations of proximity contemporary Kovaleva, Kharkhordin O. np proche de pue Thevenot Des liens friendship, (pa) Russian Paris. Maison 14 last 5 years (stat.3) b we concluded that to social well-being group who didn't loose anything we can add those respondents whose salary increased (1,9%); income increased but not substantially (18,4%) and the income remains the same (31,3%). In the amount of respondents its 51,6%.

We took towards ill-beingsocial group only workers whose salary substantially decreased (32,4%), decreased (12,7). In the aggregate it consists 45,1% of respondents.

From the above details goes by that income increasing with 51,6% of respondents and at the same time its allows to correlate with constructive type of social well-being only with 42,3% of workers. In such a way it's premature to say that personnel income can be the basis of staff well-being in organization management system.

What's the conclusion we can make after analyzing empirical and theoretical material?

Statement 3. The income level evaluation of enterprises staff

The evaluation of personnel income in organization for the last 5 years (salary, dividends)	The question in % to respondents
1. The income increased significantly	1,9
2. The income increased but not substantially	18,4
3. The income remains the same	31,3
4. The income substantially decreased	32,4
5. The income decreased	12,7
6. I cant' answer	2,9

First of all the staff social well-being it's the most important characteristics of its effective work.

The Second, management decision making and the following accompaniment in human resources management system in organization supposes the social valuations of staff social well-being.

The Third, in human resources management stands out a fundamental component of staff social well-being and exactly the participation in their managing what means the ownership to organization activity, structure transformation, technology transformation and in formulation and action realizations by increasing productivity effectiveness.

The Fourth, the staff level of social well-being it's advisable to measure by 2 components: the relations between different work categories including managerial personnel and contents list satisfaction and the conditions of manufacturing productivity.

The Fifth, the business culture forming process in organization activity has to take into account first the human factor because without that economic, social and scientific and technological development probable only on temporary staff enthusiasm.

**References**

1. Bass B.M. Bass & Stogdill, Handbook of Leadership: theory, research and managerial applications. NY, 1981
2. Jachofsky E.F. Turnover and Job Performance: An Lutegrated Process Model // Academy of Management Review, vol. 9 - 1984. – P.83
3. Rosse L.C. and Zander A. Need Satisfaction and Employee Turnover//Personnel Psychology, vol. 10. - 1957. - p 327.
4. Vroom V. Work and Motivation. - New York: Wiley, 1964. – p 455.
5. White J.K. Effects or Personal values on the relationship between Participation and Job Attitudes// Administrative Science Quarterly, vol. 19 no 4. - p 545.

Научное издание

Потемкин Валерий Константинович  
Доктор экономических наук, профессор,  
Заслуженный Деятель Науки Российской Федерации,  
заведующий кафедрой социологии и управления персоналом  
Санкт-Петербургского Государственного Экономического Университета.

СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЧЕЛОВЕКООРИЕНТИРОВАННОГО УПРАВЛЕНИЯ  
ПРЕДПРИЯТИЯМИ И ОРГАНИЗАЦИЯМИ  
Сборник избранных научных статей  
(2016 – 2021)

**ISBN 978-5-6046451-3-0**

Издательство «Инфо-да»  
Лицензия ИД №047220 от 08.05.2001  
Технический редактор Сушков А.В.  
Подписано в печать 05.05.2021. Заказ № 760  
Формат 60x90 1/12 Гарнитура Times New Roman  
Усл. печ.л. 20,25 Бумага кн.-журн.  
Репрография. Тираж 499 экз.

Издательство «Инфо-да»  
191186, г. Санкт-Петербург, наб. кан. Грибоедова, д. 27  
Телефон +7-911-232-97-13

Отпечатано ООО «Сан-Принт»  
г. Санкт-Петербург, ул Черняховского, д. 24А  
Телефон +7-812-575-51-53

ДЛЯ ЗАМЕТОК

ДЛЯ ЗАМЕТОК