

Социальные проблемы общественного развития

DOI:10.51692/1994-3776_2021_1_6

УДК:316.46

В.К. Потемкин¹

СОЦИАЛЬНЫЕ ИЗМЕРЕНИЯ КАЧЕСТВА УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ТРУДА

V. Potemkin. Social dimensions of the quality of managerial work

В статье на основании многолетних социологических исследований определяются основные направления деятельности руководителей предприятий, характеризующие эффективностью и качеством принимаемых решений; использованием системы человекоориентированного управления, привлечением персонала к решению общественно-значимых задач, комплексного развития знаний, умений, навыков и компетенций различных профессионально-квалификационных и статусных групп работников. Одновременно приведены данные социальной оценки качества управленческого труда по признакам соответствия условиям осуществления трудовой деятельности персонала предприятий, удовлетворённости и социального самочувствия персонала в различных производственно-экономических ситуациях. Установлены причины, сдерживающие инициативу и предприимчивость персонала предприятий, а также определены профессиональные ориентации работников сфере труда.

Ключевые слова: управление, качество, социальные оценки, самоорганизация, общественные отношения, культура, социально-психологический климат, удовлетворенность.

Контактные данные: 193023, Санкт-Петербург, Садовая ул., д.21; тел.: (812) 310-19-04; e-mail:dept.ksocupr@unecon.ru

On the basis of many years sociological research author determines the main directions of enterprise's managers activity which characterizes by the efficiency and quality of decisions making; by human-oriented management system, the personnel involvement in solving socially significant problems, the integrated development of knowledge, skills and competencies of various professional qualification and status groups of employees. As well the data of the social assessment of management quality are presented taking into account the compliance with the conditions of personnel labor activity, satisfaction and employees social well-being in various production and economic situations. The article establishes the reasons that restrain the personnel initiative and entrepreneurship as well determines the professional orientations of employees.

Keywords: management, quality, social assessments, self-organization, social relations, culture, socio-psychological climate, satisfaction

Contact information: 21 Sadovaya street, Saint Petersburg, 193023; tel.: (812) 310-19-04; e-mail:dept.ksocupr@unecon.ru

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

¹Потемкин Валерий Константинович - доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ, заведующий кафедрой социологии и управления персоналом Санкт-Петербургского государственного экономического университета.

V.Potemkin, Doctor of Economics, Professor, Honored Scientist of the Russian Federation, Head of the Department of Sociology and Human Resource Management, Saint-Petersburg State Economic University.

того, что управленческий труд – это особый вид трудовой деятельности, в основе которого 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 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 знаниевой 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 мечутся, 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 «полутоннов 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 некачественного 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 персонала;
- 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 ограничениями 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:			
	организация труда	22,4	20,5	24,0
	работа технологического оборудования	36,7	35,5	36,0
	содержание рабочего места	42,0	42,0	44,0
	режим труда и отдыха	54,5	37,0	27,0
	участие в управлении производством	1,4	0,5	0,5
	оплата труда	32,2	10,0	12,0
	нервные нагрузки	28,0	35,5	32,0
	физические нагрузки	44,7	42,0	42,0
	темпы работы	28,5	30,5	28,0
	умственные нагрузки	19,4	7,5	10,0
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.

Список литературы

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, деонтификация / В.К. Потемкин. Спб.: Издательство СПГУЭиФ. 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.