

СОЦИОЛОГИЯ ОТВЕТСТВЕННОГО ПОВЕДЕНИЯ

DOI: 10.51692/1994-3776_2021_3_25

УДК 316.334

В.К. Потемкин

СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ В СИСТЕМЕ ЧЕЛОВЕКООРИЕНТИРОВАННОГО УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯМИ И ОРГАНИЗАЦИЯМИ

V. Potemkin. Social responsibility in the system of human-centered management of enterprises and organizations

Аннотация: в статье анализируются проблемы формирования ответственного поведения различных профессионально-квалификационных и статусных групп работников предприятий и организаций при решении общественно-значимых задач. Определяются структурные признаки социальной ответственности работников и аргументы безответственного поведения при реализации управленческих решений. Установлена взаимозависимость управленческих решений и доминирующих мотивов ответственного поведения работников: идеологических, социогенных, материальных. Уточнены сдерживающие факторы формирования социальной ответственности в системе человекоориентированного управления предприятиями и организациями. Обоснована необходимость учета ценностно-мотивационных смыслов деятельности работников как фактора роста ответственного поведения. Доказана необходимость предметно-деятельной направленности социальной ответственности работников.

Ключевые слова: работник, управление, социальная ответственность, ответственное поведение, ценностно-мотивационные смыслы, социально-трудовые отношения.

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

Abstract: The article analyzes the problems of the formation of responsible behavior of various professional-qualification and status groups of enterprises and organizations employees when solving socially significant problems. The structural features of employees social responsibility and the arguments for irresponsible behavior in the implementation of managerial decisions are determined. The interdependence of managerial decisions and the dominant motives of employees responsible behavior is established: ideological, sociogenic, material. The restraining factors of the formation of social responsibility in the system of person-oriented management of enterprises and organizations have been clarified. The necessity of taking into account the value-motivational meanings of employees' activities as a factor in the growth of responsible behavior has been substantiated. The necessity of a substantive-active orientation of employees' social responsibility has been proved.

Key words: employee, management, social responsibility, responsible behavior, value- motivational meanings, social and labor relations.

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

Потемкин Валерий Константинович – доктор экономических наук, профессор, Заслуженный Деватель 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.

© Потемкин В.К., 2021.

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-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, с. 4]. 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 или манипуляцией сознанием [3].

Если рассматривать коммуникации как процесс общения различных профессионально-квалификационных 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, с. 336]. 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 человеческим индивидом определенной системы знаний, норм и ценностей, превалирующих на конкретном предприятии, в конкретных условиях его функционирования.

При соблюдении индивидом норм, ценностей, и, пожалуй, требований к осуществлению производственно-экономического процесса, общество «творит человека как личность, а социализируемая личность творит общество» [5, с. 102]. 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 неперенным 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 спонтанное 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 - управляющей 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 коррегирования [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 вариантов 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. 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 преобладающих 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, с. 17]. 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.

Вследствие противоречий между консервативными рутинными формами организации труда, сковывающими инициативу и предприимчивость работников, назрела потребность новых подходов к организации деятельности персонала предприятия, основанных на саморазвитии, самоуправлении, инновациях. Говоря о новом подходе в организации деятельности работников предприятия, «он воплощается в знаниях, опыте, навыках персонала, в общей культуре, философии фирмы... В своей основе это «невидимый» и «неосвязаемый» актив, не проходящий через бухгалтерию, но оказывающий огромное влияние на доходность компании, ее оценку» [13, с. 40]. 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, с. 25].

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, с. 114]. 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, с. 19].

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 которого 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 результатам 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 некому 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 «работают и работают, остальное меня не касается» (41%);
- «единодушно удовлетворенные», которые удовлетворены всем, что бы ни 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 своей 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, с. 106].

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.
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.
5. К. Маркс, Ф. Энгельс Сочинения, Т.2.
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.
9. Потемкин В.К. Управление персоналом: стратегия, процедуры регулирования, деонтизация. — 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.
13. Иноземцев В. За пределами экономического общества // Расколота цивилизация. -М.: Academia, 1999.
14. Шереги Ф.Е. Социология девиации: прикладные исследования. - М.: ЦСП, 2004.
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.
16. Durkheim E. *Legons de sociologie.* - Paris: PVF, 1950.
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.
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. Frankfurt School and Soviet mirror. (accessed on 11.12.2019).