

# Социология труда и управления

DOI: 10.24412/1994-3776-2023-1-6-17

УДК: 316.6

**В.К. Потёмкин**

## РАЗВИТИЕ ЛИЧНОСТИ КАК ФАКТОР ПРЕОДОЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ЭНТРОПИИ В ТРАНСФОРМАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВРЕМЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

### **V. Potemkin. Personal development as a factor of overcoming social entropy in the transformational activities of modern enterprises**

**Аннотация.** В статье представлены результаты теоретического и эмпирического анализа развития социальных качеств человека в результате трансформаций, затрагивающих экономическую и социально-трудовую сферу жизнедеятельности. Особое внимание обращено на феномен энтропии как меры отклонения социальной системы либо её отдельного звена от принятого как эталонное состояния, нарушении нормативно-правового и нормативно-организационного порядка. Обосновано применение организационных действий по преодолению кризисных явлений в управленческой деятельности предприятий, установлен состав показателей – социальных индикаторов, характеризующих результативность действий. Автором подчеркивается, что организационный пласт управленческих решений и действий трансформационного типа непосредственно связан с формированием инновационного типа личности работников, характеризующегося активной жизненной позицией, стремлением к самоосуществлению в профессиональной деятельности. В статье изложены предпосылки, факторы, характеристики процесса формирования интеллектуальных резервов личности, которые не только способствуют инновационному преобразованию предприятий и организаций, но создает предпосылки устойчивого инновационного климата

**Ключевые слова:** интеллектуальные резервы личности, энтропия, качество управленческого труда, работники предприятий, социальные трансформации.  
**Контактная информация:** 193023, Санкт-

**Abstract.** The article presents the results of a theoretical and empirical analysis of the development of human social qualities as a result of transformations affecting the economic and social-labor life spheres. Particular attention is paid to the phenomenon of entropy as a measure of social system deviation or its individual link from the accepted as a reference state, violation of the legal and regulatory and organizational order. The application of organizational actions to overcome crisis phenomena in the management of enterprises is substantiated, the composition of indicators - social indicators characterizing the effectiveness of actions - is established. The author emphasizes that the organizational layer of managerial decisions and actions of a transformational type is directly related to the formation of an innovative personality type of employees, characterized by an active life position, the desire for self-fulfillment in professional activities. The article outlines the prerequisites, factors, characteristics of the process of formation of the intellectual reserves of the individual, which not only contribute to the innovative transformation of enterprises and organizations, but creates the prerequisites for a sustainable innovation climate.

**Keywords:** intellectual reserves of the individual, entropy, quality of managerial work, employees of enterprises, social transformations.

**Contact information:** 193023, St. Petersburg, Sadovaya

---

**Потемкин 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

© Потемкин В.К., 2023

Петербург, Садовая ул., д.21;  
e-mail: dept.ksocupr@unecon.ru

st., 21;  
e-mail: dept.ksocupr@unecon.ru

Более трёх десятилетий российские предприятия находятся в процессе постоянных трансформаций, затрагивающих производственно-технологическую структуру; оптимизацию управления внутриколлективной профессиональной деятельностью; профессиональные и межпрофессиональные коммуникации; программно-проектную деятельность подготовки квалифицированных работников, обладающих современным экономическим мышлением и становящихся участниками инновационных преобразований в производстве товаров и услуг. Оценивая итоги трансформаций первого десятилетия, В. Э. Бойков писал: «этот процесс выглядит как своеобразная социальная мутация, суть которой выражается в утрате тех социальных качеств, которые свойственны человеку как творцу» [2]. Подобное утверждение, во многом, связано с усилением конфликтности в системе внутрипроизводственных отношений, усилением чувства социальной несправедливости, социальной незащищенности, неуверенности в завтрашнем дне, снижении уровня социального самочувствия как фактора удовлетворённости жизнедеятельностью и жизнеспособностью людей. В полной мере утрата социальных качеств человеком связывается с разрушением традиционных ценностей, утратой ценностно-смысловых ориентаций в труде; массовой тревожностью, которую испытывает человек в связи с утратой сферы приложения труда; апатией и демотивированностью в процессе труда; напряженностью во взаимоотношениях в производственных коллективах; утратой своего профессионального статуса – человека труда и т.п. Допущение вариативности способов развития общества на ближайшую перспективу всегда вызывает в нашем сознании определённую меру подозрительности, тревожности, порождает определённые страхи, которые у психологов тесно ассоциируются с социальным хаосом, возможностью дезорганизации или даже распада общественной системы [1, с. 343]. Подобное, по всей вероятности, стало возможным или слабо фиксируемым явлением в связи с отсутствием взаимосвязи производственно-технических и экономических трансформаций с социальными трансформациями.

Социальная трансформация в понимании целого ряда исследователей представляет собой процесс самоорганизации и саморазвития общественных систем, влекущих за собой изменение характера и содержания труда; регламентирующую функциональное устройство как управляющей, так и управляемой подсистем предприятия [15]. Социальные трансформации выражают и многообразие ценностно-смысловых ориентаций в процессе достижения общественно значимых результатов профессиональной деятельности [3]. Вполне правомерно использовать определение социальных трансформаций, данное М. Н. Руткевичем: «это качественное изменение социальной системы, как её элементов, так и связывающей их в единое целое социальной структуры» [14] в производственно-экономических трансформациях.

Одновременно, социальные трансформации не только необходимо, но и возможно рассматривать как процесс преодоления социальных противоречий в социальной и экономической защите работников предприятий, социально партнёрских отношениях по преодолению возникающих противоречий между индивидами, группами, коллективами структурных подразделений предприятий [12].

Кризис трансформационной деятельности современных российских предприятий можно охарактеризовать как проявление социальной энтропии – меры отклонения социальной системы либо её отдельного звена от принятого как эталонное (нормальное, ожидаемое) состояния, которое (отклонение) проявляется в снижении уровня организации, эффективности функционирования, темпов развития системы [1]. Заметим, что социальная энтропия проявляется в разбухании управленческих структур, росте бюрократизма,

бесконечных и малосодержательных собраниях, заседаниях, проверках, межведомственных нестыковках, бесхозяйственности, стихийности [13]. И если подобные факты имеют место в деятельности предприятий, то можно утверждать, что нормативно-правовой и нормативно-организационный порядок, если не нарушен полностью, то находится в состоянии диссипативности, то есть разбалансированности всех видов функциональной работы коллектива.

Фиксация неблагополучия в деятельности предприятия является отправной точкой для изменения ситуации в производственной, экономической и социальной работе во всех без исключения структурных подразделениях. К настоящему времени препятствием для рациональных изменений в деятельности предприятия являются: некомпетентность работников при выполнении своих функциональных обязанностей – 45.0 %; узкий профессионализм, ограничивающий развитие экономического инновационного мышления – 20.0 %; отсутствие системы профессиональных и межпрофессиональных коммуникаций – 18.0 %; наличие управленческих решений, противоречащих интересам коллектива предприятия – 22.0 %; рост взаимного недоверия работников при решении общественно значимых задач развития предприятия – 21,5 %; отсутствие регламентированного технологическим процессом системы информационного, материально-технического и финансово-экономического обеспечения деятельности предприятия – 42.0 %.

Приведённые эмпирические оценки управленческой деятельности современных предприятий носят признаки системности, когда профессиональные и межпрофессиональные взаимодействия различных групп работников не выполняют свои главные задачи – эффективность и качество работы, а постепенно приобретают характер энтропии. Возникает вполне очевидный вопрос о применении организационных действий по преодолению кризисных явлений в управленческой деятельности предприятий. Организационные действия затрагивают практически все без исключения виды работ, раскрывают их целеполагание, содержание и позволяют установить состав показателей – социальных индикаторов, характеризующих их результативность (см. Табл. 1). По оценкам экспертов (N320 специалистов сферы управления четырёх предприятий полного технологического цикла) результаты организационных действий по эффективности выполнения управленческих решений приведены в Таблице 2.

При выявлении уровня результативности выполнения управленческих функций каждому из руководителей, как показало наше исследование, приходилось сталкиваться с ситуациями риска, определенности и неопределенности информации, составляющей основу для экспертных оценок. И здесь мы выявили прямую зависимость экспертных оценок от качества управленческого труда, например, от образования и уровня профессиональной подготовки руководителя.

Заметим, что без экспертных оценок практически невозможно оценить:

- атмосферу в организации;
- желание сотрудников принимать участие в управлении;
- точность пределов исполнения поручений;
- тип управленческого воздействия;
- эффективность стратегии управления, основанной на:
  - внутреннем контроле - саморегуляции подчиненных, их ответственность, исполнительность;
  - внешнем контроле - наблюдение, корректировка, вознаграждение, привилегии;
  - внутренней мотивации с мотивацией подчиненных к участию в развитии мастерства;
  - внутренней мотивации при наличии принуждения;
  - внешнем контроле с учетом неопределенности оценки результатов [4].

**Таблица 1.** Организация работы по обеспечению эффективной деятельности предприятий

Направление (вид) деятельности	Цель осуществления работ	Содержание работ	Социальные индикаторы
Планирование	Определение задач предприятия и его подразделений, согласование производственных и экономических интересов, определение ориентиров деятельности и возможности их достижения	Конкретизация целей и задач предприятия и его структурных подразделений; обеспечение и распределение ресурсов: материальных, трудовых, финансовых, информационных; обоснование и корректировка показателей производственно-экономической деятельности	Степень использования ресурсов; равномерность загрузки оборудования; распределение работ с учетом профессии и квалификации и т.п.; выполнение плановых показателей: производительности труда, фондоотдачи, рентабельности, материалоемкости, прибыли и т.д.
Действия работников	Включение работников в производственно-экономическую деятельность предприятий и объединений	Постановка конкретных задач, определение прав и ответственности, экономического механизма реализации, ресурсное обеспечение, определение режимов работы и методов стимулирования труда и т.п.	Степень взаимопонимания работников, конфликты, удовлетворенность работой, ритмичность и качество работы, эффективное использование ресурсов, экономия ресурсов
Стимулирование	Поддержание творческой и трудовой активности, дисциплины, активизация возможностей работников	Учет интересов работников, определение приоритетов и ценностных ориентаций работников, механизмов повышения заинтересованности в результатах труда	Удовлетворенность трудом, выполнение в срок всех видов работ и технико-экономических показателей, признание работников, создание условий для самовыражения
Руководство, координация, контроль	Создание условий и среды для высокоэффективного труда	Определение оптимальных заданий работникам, форм контроля и механизма осуществления производственно-экономической деятельности	Оптимальность форм и методов работы, ритмичность и согласованность осуществления производственно-экономической деятельности различными подразделениями
Обеспечение работы	Оптимизация межличностных отношений в производственном коллективе, социальное развитие коллектива и личности	Создание условий для социального развития коллектива и личности, разрешение противоречий и конфликтов в коллективе	Уровень морально-психологического климата, удовлетворенность трудом, число конфликтов, сокращение текучести кадров
Учет	Оптимизация всех видов деятельности, использования ресурсов, обеспечивающих эту деятельность, оценка работников на перспективность. выявление противоречий в производственно-экономическом развитии предприятий	Применение современных методов учета ведения 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

**Таблица 2.** Оценка эффективности выполнения управленческих функций.

№ п/п	Наименование управленческих функций	Оценка эффективности выполнения управленческих функций, в %			
		Состав предприятий			
		Предприятие 1	Предприятие 2	Предприятие 3	Предприятие 4
1	Улучшение позиции по отношению к конкурентам на рынке производимой продукции	35,0	30,0	24,0	51,0
2	Сокращение издержек в деятельности предприятий на единицу продукции	1,0	3,5	4,0	7,0
3	Развитие коммуникаций с предприятиями поставщиками комплектующих изделий	14,0	18,0	21,0	28,0
4	Повышение уровня удовлетворенности качеством выпускаемой продукции	26,0	24,0	22,0	35,0
5	Улучшение системы внутрифирменного взаимодействия структурных подразделений	18,0	32,0	20,0	22,0
6	Улучшение качества информационного обеспечения персонала	в 3 раза	в 2,5 раза	в 1,8 раза	в 4,0 раза
7	Сокращение текучести кадров	11,0	8,0	12,0	7,0
8	Повышение квалификации персонала	14,0	12,0	12,0	18,0

Экспертные оценки качества и эффективности управленческого труда, пожалуй, единственные на основании которых можно определить не только эффективность внутрифирменного управления персоналом, но и критерии привлекательности отрасли, в которой позиционирует и функционирует предприятие; и положение предприятия в конкурентной среде; и систему общественных оценок реальных и потенциальных потребителей выпускаемой продукции.

Вместе с тем, нельзя не отметить, что данные экспертные оценки необходимо дополнять оценками внешней среды функционирования предприятий: политической, экономической, научно-технической, правовой, социальной. Но в этом вопросе руководство предприятий может рассчитывать лишь на свою интуицию.

Важным в организаций эффективной деятельности предприятий является установление нормальных требований к взаимодействию структурных подразделений в решении общественно значимых задач (см. Табл. 3).

Организационный пласт управленческих решений трансформационного типа непосредственно связан с формированием инновационного типа личности работников.

Созидающая и преобразующая сущность личности не склонна ограничиваться одной ролью как в общественной жизни, так и в профессиональной деятельности. В этом проявляется известный закон сопричастия Л. Леви-Брюль [8].

Профессиональной личности присуще:

- умение отличать главное от второстепенного;
- внутреннее спокойствие;
- эмоциональная зрелость и спокойствие;
- знание меры воздействия на события;
- умение подходить к проблеме с разных точек зрения;
- готовность к любым неожиданным событиям;
- восприятие действительности такой, как она есть, а не такой, какой человеку хотелось бы ее видеть;
- стремление к выходу за рамки проблемной ситуации;

- наблюдательность и дальновидность;
- стремление понять других;
- умение извлекать положительный опыт из всего происходящего.

**Таблица 3.** Требования взаимодействия структурных подразделений предприятий в решении общественно значимых задач

Функции и сферы управления	Требования экономического взаимодействия структурных единиц предприятий	Экономическая и социальная направленность деятельности предприятия
Планирование	1. Ясное представление о характере и условиях основной производственно- хозяйственной деятельности 2. Ясная оценка состояния дел на производстве 3. Четкое и детальное представление о характере предполагаемых изменений для обеспечения экономического взаимодействия структурных единиц промышленного предприятия 4. Четкая установка стратегических целей и определение в данном разрезе менее детальных планов структурных единиц промышленного предприятия 5. Осознание изменений во внешней среде предприятия с тем, чтобы укрепить его позиции и усилить экономическое взаимодействие - горизонтальную интеграцию - хозяйственных единиц.	Анализ исходных данных для стимулирования производства. Подобный подход позволяет лучше определить предполагаемые изменения и их последствия для хозяйственной деятельности промышленного предприятия. Менее детальное определение тактических целей – планов для подразделений позволяет им воспользоваться экономическим правами в условиях децентрализации управления для повышения мобильности и выживаемости предприятия в быстро изменяющейся среде.
Организация	1 (6) Структуризация деятельности организации - дробление (укрупнение) блоков функциональных областей для усиления эффекта хозяйственной интеграции структурных единиц и управления в целом 2. (7) Координация и организация деятельности выделенных структурных единиц предприятия без ущерба для стратегии развития 3. (8) Децентрализация процесса управления и принятия решений и предоставление широкой экономической самостоятельности подразделениям предприятия по всем функциям управления 4. (9) Формирование основ экономической мобильности подразделений для усиления их выживаемости и предприятия при резких изменениях внешней среды 5. (10) Определение уровней компетенции полномочий в принятии хозяйственных решений	Изменения направлены на более эффективное управление всем производственно-хозяйственным циклом, с учетом ячеечного размещения оборудования и технологии. Основная идея заключается в обоснованном выделении структурных единиц и усилении их экономической горизонтальной интеграции. Данный процесс должен протекать параллельно с передачей части управленческих функций на более низкие уровни управления и связанным с этим процессом перераспределения полномочий и прав по подразделениям и отдельным работникам.

Продолжение Таблицы 3

<p>Мотивация</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. (11) Регулярное отслеживание наиболее насущных потребностей персонала</li> <li>2. (12) Определение необходимых мер для удовлетворения потребностей персонала и повышения производительности труда</li> <li>3. (13) Создание системы социальной защиты персонала</li> <li>4. (14) Стимулирование рационализаторства и создание условий для самореализации работников</li> <li>5. (15) Принятие и реализация программы по улучшению социально-психологического климата предприятия</li> <li>6. (16) Создание и укрепление чувства «хозяина» у работников предприятия</li> <li>7. (17) Проведение регулярных встреч руководства предприятия и коллектива</li> </ol>	<p>Одна из наиболее трудных проблем, которая связана с повышением производительности труда и удовлетворенностью его содержанием у работников предприятия. Предполагаются изменения в системе поощрения (не только материального) работников предприятия и в социальной сфере предприятия. Одно из основных условий экономического взаимодействия структурных единиц промышленного предприятия состоит в том, что почти все иные изменения в других аспектах управления должны быть увязаны с изменениями в системе мотивации труда на предприятии</p>
<p>Контроль</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. (18) Создание системы «мягкого» контроля в условиях децентрализации управления</li> <li>2. (19) Параллельное осуществление контрольных мероприятий, предусматривающих расширение экономических прав и ответственности структурных единиц вплоть до отдельных работников</li> <li>3. (20) Создание условий для развития самоконтроля у структурных единиц промышленного предприятия и работников</li> <li>4. (21) Определение оптимальной частоты (временных интервалов) проведения контрольных мероприятий и оценки результатов подразделений и работников</li> <li>5. (22) Отслеживание изменений, порожденных новой системой контроля и принятие корректирующих действий.</li> </ol>	<p>Горизонтальная экономическая интеграция подразделений предприятия предполагает создание не тотальной системы контроля, а прежде всего действенного контроля, основанного на самосознании работников, контролирующих самих себя, и только затем контролируемых со стороны руководства промышленного предприятия</p>
<p>Маркетинг</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. (23) Четкое представление о рынке данного товара, на котором выступает промышленное предприятие, и его сегментах</li> <li>2. (24) Организация регулярного маркетинга как залога успешной деятельности промышленного предприятия</li> <li>3. (25) Придание маркетингу статуса, определяющего деятельность всего промышленного предприятия и его структурных единиц</li> <li>4. (26) Направление маркетинговой работы на увеличение степени универсализации выпускаемой продукции и максимальное доведение ее до индивидуальных предпочтений потребителя</li> </ol>	<p>Создание системы эффективного маркетинга с использованием соответствующих инструментов является залогом успешной деятельности промышленного предприятия. Регулярный и аналитичный маркетинг должен определить наиболее перспективные направления его деятельности. Но структурные единицы промышленного предприятия могут проводить самостоятельные маркетинговые изыскания в рамках системы УП</p>
<p>Финансы</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. (27) Выделение на предприятии центров прибыли как необходимого условия экономического взаимодействия его структурных единиц</li> <li>2. (28) Использование бюджетирования как способа финансового управления промышленным предприятием</li> </ol>	<p>Каждое самостоятельное подразделение, выделяемое в ходе процессов УП, должно стать одним из центров прибыли для развития основ внутрифирменного предпринимательства. Промышленное предприятие</p>

	<p>3. (29) Установление системы расчетов, обеспечивающих экономическое взаимодействие структурных единиц промышленного предприятия, а также их взаиморасчетов с самим предприятием</p> <p>4. (30) Организация внутреннего инвестирования для обеспечения качества продукции, расширенного производства и увеличения эффективности деятельности промышленного предприятия в целом.</p>	<p>должно полностью рационализировать и оптимизировать систему используемых расчетов для улучшения оборачиваемости и финансовых показателей деятельности хозяйствующего субъекта.</p>
--	---	---

Как правило этим личностям принадлежит роль формального или неформального лидера в коллективе предприятия за исключением ситуаций самоотказа от лидерских позиций. Однако, и в этом случае личности обладают свойством притягательности. Но и в этом случае самосознающая и самоограничивающая личность обладает фиксированной ролью как в профессиональной, так и в социальной деятельности. Эта роль, во многом, связывается с активной жизненной позицией личности в профессиональной деятельности. Это объясняется следующими обстоятельствами.

Во-первых, набор личностных характеристик без активной позиции в сфере труда является по сути лишь признаком человеческих достоинств. Во-вторых, безликая пассивная личность, обладая массой достоинств, практически ничем не отличается от серой массы людей, ориентированных на формирование облика самодостаточности без учета интересов общества или коллектива предприятия. В-третьих, внутренний мир личности не может отгородиться ширмой от общественных реалий, от складывающихся социально-трудовых отношений на предприятиях и в организациях, от совокупности межличностных и межструктурных отношений.

Однако, в личности есть что-то такое, что позволяет ей не только управлять своим характером, способностями и ролями, но и своими побуждениями и смыслами, произвольно менять значимость и побудительную силу различных альтернатив в ситуации выбора, причем это как раз дано отнюдь не каждому.

Можно говорить о *трех возможных способах поведения человека* согласно:

- сложившимся стереотипам, привычным способам действия (логика характера и роли):
- отношениям с миром (смысловая логика жизненной необходимости);
- своему личностному выбору на основе свободы и ответственности.

Как следствие в системе профессиональной деятельности приходится определять и феномен экзистенциального рассмотрения личности. Здесь речь идет о самоосуществлении личности в профессиональной деятельности, о факторах ее профессионализации. В числе этих факторов, которые мы связываем с активной жизненной позицией личности, такие как: свобода профессионального выбора, экономическая и социальная ответственность, духовность и нравственность, осознанность своей роли в общественном процессе.

Принятие решений зрелой личностью - это всегда свободный личностный выбор среди нескольких альтернатив, который вне зависимости от его исхода обогащает личность, позволяет строить альтернативные модели будущего и тем самым выбирать и создавать будущее, а не просто прогнозировать его.

Однако, мы наблюдаем и другой тип личности, как правило, пассивный, способный только к выполнению работ низкого уровня квалификации, рутинный по своей сущности. Как следствие, этот тип личности характеризуется отсутствием инициативы и заинтересованности (38,5%), низким уровнем адаптивности к новым рыночным условиям хозяйствования (67,0%), низким уровнем самостоятельности в работе (45,0%), отсутствием



навыков рационального мышления (35,0%), отсутствием понимания значения интеллектуальной собственности в развитии производственных отношений (58,0%).

Новые знания о роли человека в процессе преобразования сферы производства, предполагают применение принципов инновационного управления такими его качествами как профессионализм, конкурентоспособность, мобильность, адаптивность, социально-психологическая устойчивость, организационная культура, нравственность, духовность, социальное самочувствие, социальные притязания, образование и здоровье, составляющих основу интеллектуальных резервов промышленного предприятия.

Социальная направленность производственной деятельности предполагает расширение диапазона интеллектуального труда, повышение уровня общего и профессионального образования работников, формирование инновационного мышления, учет уровня и качества жизни персонала предприятия, дифференциацию материального и морального поощрения за результаты труда и, в конечном счете, институционализацию системы управления интеллектуальными резервами.

Структура интеллектуальных резервов, сформировавшаяся на личностном уровне, является следствием и результатом:

- во-первых, процесса социализации и адаптации личности к общим и специфическим условиям ее включения в конкурентную сферу производства;
- во-вторых, формирования способностей и функциональных возможностей личности в процессе производства;
- в-третьих, процесса институционализации, то есть официального закрепления, утверждения и признания за конкретной личностью прав и обязанностей, определенных ролевых характеристик, юридически и функционально закрепляющих ее профессионально-квалификационный статус;
- в-четвертых, жизненного и трудового опыта, в процессе которого формируется содержательно соответствующий уровень профессионального сознания, ориентирующего личность работника, определяющего приоритеты и направленность ее поведения в соответствии со значимыми ценностями, установками, потребностями;
- в-пятых, социального составления личности, ее гражданской позиции, интегрально выражающих и определяющих основную направленность ее жизненных, трудовых интересов и ориентаций, позволяющих в многообразной мозаике конкретных ситуаций выбрать соответствующие ориентиры и альтернативы реального поведения.

При обращении внимания в профессиональной деятельности на содержание и состав интеллектуальных резервов личности могут быть успешно решены следующие задачи:

- информационно-коммуникативные, в основе которых обмен профессиональной информацией, опытом и знаниями;
- интегративные, определяющие взаимодействие персонала предприятия в процессе решения производственных задач;
- гносеологические, когда человек выступает как объект исследования и управления;
- аксиологические, позволяющие подойти к профессиональному обмену информацией с позиции обмена ценностями и формирования у персонала предприятия ценностных ориентаций в производственной деятельности;
- нормативные, посредством которых происходит закрепление индивидов за соответствующей сферой приложения труда, за определенными функциями, за выполнение конкретных заданий и программ. Здесь же речь может идти о нормативном поведении и нормативной культуре работника;
- социальные, когда общение работников различных профессий и специальностей носит специфический знаковый характер или информативный по отношению к изделию, создающемуся в процессе производства;

- социально-практические, позволяющие осуществлять не только информационный обмен, но обмен опытом, способностями, навыками, умениями.

Развитие интеллектуальных резервов личности в профессиональной деятельности не только способствует инновационному преобразованию предприятий и организаций, но создает предпосылки устойчивого инновационного климата, признаками которого являются:

- устойчивая ориентация личности на определенного вида деятельность, в которой определена предметная направленность, форма и конкретные возможности реализации материальной заинтересованности;

- сформированная опытным путем установка личности на оптимизацию энергетических затрат в процессе труда в соответствии с их ожидаемой и реальной материально-вещественной и социально-экономической компенсацией;

- аксиологическая ориентация личности на конкретную специализированную форму труда, в содержании которой выражен подлинный и формальный интерес производственной системы, а также определена ответственность за результаты своих профессиональных действий;

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

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

- чувство профессионального долга, являющиеся неотъемлемым атрибутом самосознания личности работника и позволяющее ей соотносить свои поступки с нормативными предписаниями конкретной производственной системы;

- четкое представление личности о возможностях и пределах тех поведенческих установок, которые фиксируются в границах заданного профессионально-квалификационного статуса и раскрываются в конкретных функционально-ролевых характеристиках ее трудового поведения;

- ориентация на групповые нормы профессионального поведения, являющаяся следствием более или менее устойчивой идентификации с конкретным профессиональным окружением и профессиональной субкультурой, что выражается в принятии свойственных представителям данной среды ценностей, целевых установок, культурных и поведенческих образов и стереотипов, то есть в усвоении и практической реализации конкретных эталонов поведения.

Известно, что состав профессиональной деятельности во многом зависит от того, насколько личность понимает ее содержание, специфику, количественные и качественные параметры и насколько, или в какой степени происходит усвоение в процессе работы, то есть интернализируется.

Как пишет И.С. Кон, «интернализированная роль - это внутреннее определение индивидом своего социального положения и его отношение к этому положению и вытекающим из него обязанностям» [7, с. 25].

В аналогичном смысле Б.Д. Парыгин употребляет понятие «включенность в деятельность», отмечая далее, что эта включенность «характеризуется определенной степенью соответствия или несоответствия внутреннего, психического состояния, настроения личности в целом тем требованиям, которые предъявляют ей конкретные условия протекания той или иной деятельности» [11].

*Интернализация* работниками своих официальных ролей в производственном коллективе предполагает, прежде всего, *понимание* официальных целей данного коллектива и согласие с ними.

Для успешного выполнения организационных ролей необходимо не только знание и понимание официальных предписаний, но также моральная готовность работника принять данную роль, и, наконец, его последующая активность. Тогда официальные ролевые предписания подкрепляются соответствующими требованиями человека к самому себе.

При этом следует особенно подчеркнуть значение ответственности как свойства личности, определяющего ее отношение к своим функциональным обязанностям в производственном коллективе. «Ответственность служит здесь средством внутреннего контроля (самоконтроля) и внутренней регуляции (саморегуляции) деятельности личности, которая выполняет должное по своему усмотрению, сознательно и добровольно» [9].

*Ответственность личности* всегда носит социальный характер, поскольку представляет собой ориентацию на исполнение определенных социальных требований, норм и образцов поведения в соответствии с ее местом в системе общественных отношений.

Важным показателем освоения той или иной профессионально- функциональной роли является состояние адаптированности личности к социально-производственным условиям труда. Адаптация основывается не только на пассивно-приспособительных, но и на активно- преобразующих связях личности с окружающей средой, представляя собой неразрывное единство тех и других форм связи.

Как показали исследования Е.А. Климова, в ходе адаптации складывается соответствующий индивидуальный стиль деятельности личности, что позволяет ей выполнять с определенным успехом свою профессионально-функциональную роль [6]. Особенности трудовой деятельности и сложившегося индивидуального стиля работника, влияя на свойства его личности, могут иногда приводить к так называемой «профессиональной деформации».

Речь идет о тех случаях, когда профессиональные стереотипы действий, отношений становятся настолько характерными для человека, что он никак не может и в других социальных ролях выйти за рамки сложившихся стереотипов. Как показывают экспериментальные данные М.Л. Гомелаури [5], порой те или иные сложившиеся профессиональные установки становятся барьером для принятия новой роли даже в воображаемой ситуации.

Важным условием формирования по-современному делового человека в производственном коллективе является создание соответствующих возможностей для эффективного выполнения каждым его членом своих социальных ролей, определяемых особенностями производственной и общественно-политической деятельности.

Решение задач оптимизации взаимодействия личности и данных ролей начинается с профориентационной работы и профессионального отбора, исходя из стратегических целей развития предприятий и их ресурсной обеспеченности.

Важной характеристикой деятельности личности, выполняющей те или иные социальные роли в системе управленческих отношений, является уровень ее притязаний. Обычно уровень притязаний определяется как степень трудности цели, к достижению которой стремится данная личность.

Каждый человек, будучи субъектом каких-либо видов деятельности, всегда ставит перед собой определенные в контексте соответствующей деятельности цели. При достижении своих целей человек, как правило, испытывает чувство удовлетворения. Вот почему тот или иной уровень притязаний личности во многом обусловлен ее стремлением переживать удачу и избегать неудачи.

В целом, известное несоответствие между уровнем притязаний и возможностями его непосредственного достижения «является существенным моментом в развитии личности: несоответствие мобилизует нашу деятельность, заставляет нас напрягаться, нас активизирует» [10].

Уровень притязаний личности формируется под воздействием ряда факторов:

- стандарты успеха, существующие в социальных группах, к которым относится данная личность;
- уровень ее самоуважения (включая самооценку), ее прошлый опыт;
- степень интернализации соответствующей социальной роли;
- успехи и неудачи в процессе движения к цели.

#### Литература

1. Агапов П. В., Добренков В. И., Кравченко А. И. Социальные системы и процессы: неоклассические пролегомены. – М.: Академический проект, 2021.
2. Бойков В.Э. Российское общество: итоги десятилетнего реформирования// Социс, 2001. №7.
3. Вельмисова Д. В. Ценностно-мотивационные смыслы работников финансово-кредитной сферы в контексте модернизации общественных отношений /Под ред. д.э.н., проф. В.К. Потемкина. СПб.: Изд-во «Инфо-Да», 2019. – 187 с.
4. Глухов В.В. Менеджмент: Учебник. - СПб.: Спец, лит-ра, 1999.
5. Гомелаури М. Л. Ролевое поведение и установка - В кн. Проблемы социальной психологии. - Тбилиси. 1976.
6. Климов Е.А. Индивидуальный стиль деятельности в зависимости от типологических свойств нервной системы – Казань, 1969.
7. Кон И.С. Социология личности. - М.: 1967.
8. Леви-Брюль Л. Первобытное мышление. М : 1930.
9. Муздыбаев К. Психология ответственности. - Л.: Л.-О «Наука», 1983.
10. Мясищев В.Н. Личность и неврозы. – Л.: 1960.
11. Парыгин Б.Д. Научно-техническая революция и личность. - М: 1978.
12. Потемкин В.К. Социальный механизм преобразования российского общества. – СПб.: Институт социально-экономических проблем Российской академии наук, 1997. – 294 с.
13. Прохоров Б.Б. Экология человека: понятийно-терминологический словарь. Ростов/н/Д. 2005.
14. Руткевич М. Н. Общество как система. Социологические очерки. СПб., 2001.
15. White R., Schultze S. The new emergence economics of innovation and growth // Journal on telecommunications and high technology low. 2009. 7(2), 217-316.