

Социология труда

DOI: 10.24412/1994-3776-2024-1-68-77

УДК: 316

С.А. Парсаданян

СОЦИАЛЬНЫЕ РЕЗЕРВЫ ПРЕОБРАЗОВАНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВРЕМЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

S. Parsadanyan. Social reserves for transforming the activities of modern enterprises

Аннотация. Переход современных предприятий к четвертому технологическому укладу обеспечивается не только модернизацией технико-технологической структуры производственных процессов, инноваций в сфере труда и управления, но и посредством формирования и реализации социальных резервов человека. Общественное признание за человеком главной преобразующей силы общественных отношений обуславливает необходимость определения их сущностных характеристик, факторов их развития, предметно ориентированных моделей побуждения личности к высокоэффективному труду.

Ключевые слова: социальные резервы, факторы, ограничения, модели развития, нововведения, установки, самореализация, структурные признаки, побудительные мотивы

Контактная информация: Россия, 191023, город Санкт-Петербург, наб. канала Грибоедова, д. 30-32, литер А., e-mail: serpars@gmail.com

Abstract. The transition of modern enterprises to the fourth technological order is ensured not only by the modernization of the technical and technological structure of production processes, innovations in the field of labor and management, but also through the formation of the realization of human social reserves. Public recognition of a person as the main transformative force of social relations determines the need to determine their essential characteristics, factors of their development, and subject-oriented models of motivating an individual to highly effective work.

Keywords: social reserves, factors, limitations, development models, innovations, attitudes, self-realization, structural features, incentives

Contact information: Russia, 191023, St. Petersburg, emb. 30-32 Griboedov Canal, letter A, e-mail: serpars@gmail.com

В самом начале XXI века решение общественно значимых задач все чаще связывается с новыми знаниями, умениями, компетенциями, экономическим и инновационным мышлением различных профессионально-квалификационных и статусных групп персонала предприятий, духовным и нравственным потенциалом людей, занятых в производственном процессе, экономической и социальной ответственностью за результаты своего труда. Совершенно правомерно в этой связи утверждение А. Барышевой, что «критерием экономического успеха становится возможность реализации социокультурных потребностей человека, то есть развитие сфер жизни, связанных с развитием самого человека» [1, с. 28].

Заметим, что Т. Мальтус был одним из первых, кто обратил внимание на важность не общей численности занятых в материальном производстве, а качественных характеристик населения, в том числе его здоровья, образования и нравственности. Он подчеркивал также важность обучения рабочих не только грамоте, но и основам экономических знаний [5].

Парсаданян Сергей Ашотович - кандидат экономических наук, Генеральный директор ООО «Национальный медицинский холдинг».

S. Parsadanyan - Candidate of Economic Sciences, General Director of National Medical Holding LLC.

© Парсаданян С.А., 2024

Сложность новых технологических процессов, информационно-технологическое сопровождение всех видов деятельности на предприятиях обуславливает необходимость обращения внимания на физическое здоровье работников и развитие творческих способностей, инициативности и предприимчивости при решении производственных задач формирования инновационного мышления. Б.М. Генкин, анализируя социально-трудовые процессы, связанные с модернизацией технико-технологической структуры предприятий и включенностью работников в реализацию мер по повышению эффективной деятельности предприятий, обозначил очень значимую проблему, а именно проблему не всегда совместимой эффективности труда и нравственности [3, с. 82]. Суть этой проблемы состоит в распределении дохода от совместной деятельности, который у различных групп работников может различаться в десятки и сотни раз. Существует мнение, согласно которому эгоизм как показатель безнравственности может послужить на благо общества. В этой связи приведем высказывание А.Смита: «Не от благожелательности мясника, пивовара или булочника ожидаем мы получить свой обед, а от соблюдения ими своих интересов. Мы обращаемся не к их гуманности, а к их эгоизму и никогда не говорим о наших нуждах, а лишь об их выгодах» [8].

Через полтора столетия Дж. Кейнс, которого многие считают крупнейшим экономистом XX века, писал об этом следующее: «... опасные человеческие наклонности можно направить по сравнительно безобидному пути там, где существуют перспективы «делать деньги» и накапливать личное богатство. Эти же наклонности, если они не могут быть удовлетворены таким путем, могут найти выход в жестокости, безрассудном стремлении к личной власти, влиянию и других формах самовозвеличивания» [4, с. 425]. Возникает вполне очевидный вопрос, что же необходимо сделать, чтобы этого не произошло?

Конец XX века - начало XXI в России знаменуется динамичными, крупномасштабными переменами в социальной и экономической сферах. По сути, в очень короткий промежуток времени проведена приватизация предприятий, которая внесла существенные изменения в социально-трудовые отношения собственников, представителей исполнительной дирекции (директоратом) и наемными работниками. Структурная перестройка экономики, новые рыночные отношения предопределили и изменения в сфере трудовой деятельности, когда свойства работников, такие, как исполнительность, ожидание указаний со стороны руководства, обусловили нарастание апатии в сфере труда, утрату трудовых традиций, предприимчивости, снижение маневренности работников в процессе трудовой деятельности и стали, в конечном итоге, основой не востребованности трудового потенциала рабочих, инженерно-технических работников в трудовой деятельности, тормозом в преобразовании экономики страны. Известно, что осуществляя свою трудовую деятельность, человек воспроизводит себя и как производительную силу, и как «родовое общественное существо», и как носителя многообразных общественных отношений. Поэтому историю человеческого общества, процессы формирования экономического человека, развитие совокупности общественных отношений - производственных, трудовых, экономических, социально-психологических и т.п. необходимо рассматривать не изолированно, а во взаимосвязи с трудом человека, его организацией, функционированием, развитием, управлением, использованием всех видов социальных резервов.

К сожалению, абсолютное большинство современных исследователей при изучении социальных и экономических проблем развития человека абстрагируются от «человеческого начала» трудовой деятельности, полагая ее производной от потребностей общественного производства, от структуры производительных сил, забывая при этом социальную сущность человека, многогранность его интересов, включая экономические, производственные, социальные, политические и т.п., способности и возрастающие потребности. О человеке труда, о содержании и характере его трудовой деятельности зачастую вспоминают тогда, когда необходимо привести в действие рычаги экономического роста с целью повышения

производительности труда, увеличения рентабельности, снижения трудоемкости. Тем самым о человеке складываются примитивные представления, сужающие его социальную значимость до границ «рабочей силы», «рабочих рук». Думается, что ценность человека состоит вовсе не в этом, а в совокупности социального, духовного и материального, можно полагать, что без определения, фиксации и развития социальных резервов человека невозможны не только преобразования в сфере производства и общественной жизни, но и экономический рост, с которым связывает надежды рыночная экономика.

Видимо, не вызывает сомнений, что, с одной стороны, человек представляет собой важнейший элемент производительных сил общества, создающий новую стоимость, а с другой, он - человек - является активным субъектом производственных отношений. От результатов труда зависят и результаты социально-экономического развития, и темпы экономического роста, и социальное самочувствие общества.

В свою очередь процессы преобразования общества являются, по нашему мнению, питательной средой для выработки программы действий по вовлечению социальных резервов в процесс повышения эффективности труда и управления.

Все эти обстоятельства обостряют задачу изучения состава социальных резервов труда, их классификацию по признакам воздействия на труд и управление, установление количественных характеристик вовлечения социальных резервов в процесс труда, продолжительности, комплексности, выборочности и т.п. Вовлечение социальных резервов в процесс повышения эффективности труда необходимо рассматривать не как разовую подпитку производства, а как постоянно возобновляющийся процесс. Следует отметить, что стремление к процессорному осознанию социальных резервов имеет тенденцию изучить изнутри многочисленные проблемные ситуации труда и управления, которые достаточно сложно представить, исходя из устоявшихся представлений, схем и моделей управления трудовой деятельностью. Результаты трудовой деятельности во многом зависят от мотивов, ценностных предпочтений и ожиданий субъектов труда, их социального восприятия новых отношений собственности, адаптации работников к условиям повышения их самостоятельности в труде и роста экономической ответственности за результаты своего труда.

Обращение к пониманию трудовой деятельности обусловлено возрастанием роли личностного (человеческого) фактора в народнохозяйственном управлении. С одной стороны, человек представляет собой важнейший элемент производительных сил общества, создающий новую стоимость. С другой стороны, человек является активным субъектом производственных отношений. От деятельности человека и, прежде всего, его трудовой деятельности зависят результаты социально-экономического развития, темпы экономического роста или спада, социальное самочувствие общества. К этому пониманию роли человека в общественном развитии ученые подошли не сразу. Их взгляды эволюционировали одновременно с пониманием законов общественного развития.

Постепенно складывалась и «модель» человека, которая трансформировалась одновременно с функциями социальной организации общества. Многие ученые подчеркивают, что впервые своеобразный модельный подход к пониманию человека и его деятельности использовал Аристотель в своей книге "Категории" [7, с. 137] Однако открытие человека принадлежит более раннему периоду и относится к софистам (Сократ, Платон)¹, которые сместили философскую рефлексию с проблематики физиса и космоса к проблеме человека и его жизни как неотъемлемого члена общества. Представляется важным вспомнить утверждение, что целью всякой человеческой деятельности, предметом каждой мысли любого чувствующего и мыслящего существа является благосостояние в той или иной форме. Процесс повышения благосостояния людей по А. Вагнеру это «ощущение нехватки

¹ софист в его первоначальном значении означает мудрый, искушенный, эксперт знания

благ и стремление ее устранить» [11]. Причем, он разделил категорию потребностей на две группы: потребности первого порядка, удовлетворение которых требует инстинкт самосохранения, и прочие потребности, удовлетворение которых обусловлено мотивом собственного развиваемого или преобладающего интереса. Кроме того, А.Вагнер сформулировал и обосновал основные эгоистические мотивы, которые становятся предпосылкой групповой деятельности людей. Среди них:

- желание выгоды и боязнь нужды;
- надежда на одобрение и боязнь наказания;
- чувство чести и страх позора;
- стремление к деятельности как таковой и опасение последствий праздности.

Совершенно иное положение занимает концепция экономического субъекта в теории предельной полезности. Свойства "человека-оптимизатора" имеют решающее значение в маржиналистской теории цены, принявшей вид "теории потребительского выбора". Модель человека становится здесь "рабочей", операциональной, перерастая роль "общей методологической предпосылки". Появлению образа человека-оптимизатора могло способствовать формирование в конце XIX века социального слоя рантье. Эту интересную гипотезу высказал Н.И.Бухарин. Он отмечал такие основные свойства рантье, как: 1) психология потребителя; 2) обостренный индивидуализм; 3) боязнь социальных катастроф [2, с. 21-22].

А. Маршалл опирается на включенное наблюдение за реальным поведением человека, на анализ составляющих их поведения во взаимосвязи. Так, он, например, писал, что "Действие диктуется преимущественно привычкой, особенно, когда дело касается экономического поведения" [6, с. 76]. Или другое: «Каждый новый шаг вперед следует считать результатом того, что развитие новых видов деятельности порождает новые потребности, а не того, что новые потребности вызывают к жизни новые виды деятельности» [6, с. 152]. Для того, чтобы разрешить противоречие между эмпирией и теорией Маршалл ввел специальное понятие "нормальной деятельности", которая, с одной стороны существует реально, а с другой - достаточно рациональна и устойчива, чтобы послужить основой для выведения экономических закономерностей. "Нормальное действие", в определении Маршалла, это «ожидаемый при определенных условиях образ действий членов какой-либо профессиональной группы» [6, с. 90].

В.А. Ядов в своей интерпретации трудовой деятельности выделяет структуру методов, порожденных складывающимися социально-экономическими условиями общественного развития; субъективные установки личности в труде, обусловленные своими статусными положениями в обществе, материальным положением и т.п., а также внешние условия формирования трудовых процессов, которые не подразделяются на родовые или типовые, а скорее функционально-производственные, например, социальные условия существования человека; объективные и субъективные условия организационно-правового обеспечения, деятельности человека; общие и специфические, обусловленные преобладающей моделью развития общества. При таком подходе в трудовой деятельности определяющими являются основные факторы: содержание труда и заработная плата, объективные результаты работы, жизненный и производственный опыт рабочего (стаж работы по специальности и общий стаж работы, квалификация, возраст), уровень образования, под. доход на члена семьи, организация и условия труда и др. [10] Р. Штольберг в качестве основных факторов, влияющих на трудовую деятельность, он приводит следующие, предварительно ранжировав их по значимости: содержание трудовой деятельности;

- условия труда, правила внутреннего распорядка, организация труда, руководство;
- возможность повышения квалификации, возможность участия в обсуждении принимаемых решений, отношение товарищеского сотрудничества и взаимопомощи, признание производственных успехов;

- понимание общественной значимости труда, знание производственных перспектив;
- виды и способы передвижения на работу, продолжительность передвижения на работу и обратно;
- тяжесть и длительность домашнего труда, величина и рациональность использования свободного времени [9, с. 49]

Каждый из представленных факторов деятельности человека является системообразующим в формировании социальных резервов человека.

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

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

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

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

В этих условиях логично поставить вопрос об ответственности социальных институтов за недоиспользование трудового потенциала или, в более широком плане, за формирование социальных качеств работников.

В результате действия в стране социальных институтов сложились разные типы работников. По нашему мнению, в этом проявляется не только разнообразие их личностных качеств, но и многоуровневые системы корректировки социального запроса общества на развитие тех или иных качеств работников (формируемые и реализуемые нормативные акты и кадровая политика на уровне территории, отрасли, предприятия, первичного коллектива - бригады, участка).

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

Успешной реализации социальных резервов повышения эффективности трудовой деятельности должно, по нашему мнению, способствовать, во-первых, систематическое

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

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

1) нововведения осуществляются социально-профессиональными группами;
2) эти группы в силу своего положения и специфики групповых интересов могут иметь установку на содействие нововведениям, сопротивление им или на самоустранение от каких-либо действий;

3) в соответствии с принятой социально-профессиональной установкой в отношении нововведений она “строит” свои взаимоотношения с другими группами (поддержка, конфликтность и саботаж, равнодушие и самоустранение);

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

- предложение коллективу или руководителю новых идей, решений; конструктивный, содержательный анализ работы и решения; консультирование других работников в различных областях знаний (генерация идей);

- выполнение частных, конкретно поставленных работ, требующих не столько квалификации, сколько добросовестного отношения к труду (исполнительство);

- самостоятельное выполнение сложных поручений, заданий, работ, требующих специальных знаний и умений (квалифицированная работа);

- выполнение обязанностей не в соответствии с предписаниями, а так, как считается нужным, критика действий руководителя и других работников, критика организации работ (деловая конфликтность);

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

Иногда в качестве признака реализации социальных резервов выступают “групповые ощущения”, обусловленные групповой ориентацией на достижение конкретной цели трудовой деятельности. Эти атрибуты являются основой, определяющей поведение индивида в материальной и духовной сфере его деятельности и обеспечивающей достижение целей через ситуационный рационализм.

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

Так, например, деятельность малых групп по реализации социальных резервов охватывает самые различные сферы, включая (в %)

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

В реализации социальных резервов, видимо, необходимо применять функциональный подход. Функции, делегируемые малым группам, могут включать в себя такие области, как:

- планирование, корректировка и контроль за суточной продукцией;

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

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

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

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

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

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

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

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

Каждая из групп социальных резервов может быть оценена по признакам:

- возможности самовоспроизводства социальных резервов в условиях рыночных отношений, организационно-структурных преобразований народнохозяйственного комплекса;
- полноты вовлечения в процесс преобразования трудовой деятельности, управление и самоуправление процессами преобразования внешней и внутренней сферы приложения труда;
- влияния на процессы повышения эффективности трудовой деятельности, что находит отражение в показателях: производительность труда, фондоотдача, материалоемкость, прибыль (доход) и т.д.

Обозначив три группы социальных резервов, видимо, необходимо более подробно остановиться на тех из них, которые прямо связаны с процессом осуществления трудовой

деятельности, которые являются определяющими в процессе формирования и реализации социальных резервов.

Структура социальных резервов трудовой деятельности является следствием и результатом:

- во-первых, процесса социализации и адаптации личности работника к общим и специфическим условиям ее включения в конкретную сферу трудовой деятельности;
- во-вторых, формирования на этой основе соответствующих способностей и функциональных возможностей личности;
- в-третьих, процесса институализации, т.е. официального закрепления, утверждения и признания за конкретной личностью прав и обязанностей, определенных ролевых характеристик, юридически и функционально закрепляющих ее профессионально-квалификационный статус как работника;
- в-четвертых, жизненного и трудового опыта, в процессе которого формируется содержательно соответствующий уровень профессионального сознания, ориентирующего личность работника, определяющего приоритеты и направленность ее поведения в соответствии со значимыми ценностями, установками и потребностями;
- в-пятых, социального становления личности, ее гражданских позиций, интегрально выражающих и определяющих основную направленность ее жизненных, трудовых интересов и ориентаций, позволяющих в многообразной мозаике конкретных ситуаций выбирать соответствующие ориентиры и альтернативы реального поведения.

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

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

Процесс формирования и реализации социальных резервов с точки зрения своих содержательных характеристик, способа акцентирования и конкретизации тех или иных поведенческих доминант проходит ряд фаз и состояний, которые соответствуют стадиям социальной зрелости личности работника. Они определяют выбор и направленность поведения, значимость и содержание предметной стороны мотивационного процесса, устойчивость тех или иных мотивов, а также их модальность и напряженность, хотя основные уровни мотивационных процессов с точки зрения области направленности на те или иные результирующие компоненты поведения могут быть относительно устойчивыми. Это объясняется, с нашей точки зрения, структурной целостностью процессов мотивации, которая соответствует стадиям социальной зрелости личности работника. В зависимости от устойчивых фазовых состояний личности, условий социальной среды могут меняться акценты, доминанты мотивации, ее содержательно-предметная направленность, способ и глубина оценки тех или иных ситуаций, метод достижения целевой перспективы и сама перспектива в ее пространственно-временных и социальных рамках, динамически-энергетические свойства мотивации и т.д. Это объясняется тем фактом, что личность работника основывается на реальных ситуациях своего поведения в сфере труда, опираясь не на весь свой жизненный опыт, не на все свои установки, которые зафиксированы в

структуре личностных диспозиций различного уровня, а лишь на те, которые востребованы обществом в конкретной ситуации. Такие установки, будучи результатом социализации личности, детерминируют конкретные акты обоснования и выбора действий, т.е систему мотивации, определенную линию поведения, естественно, в связи с оценкой реальных последствий, результатов в условиях конкретной социальной среды.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Структура и направленность жизненной позиции личности, ее мировоззрение, ценностные ориентации и установки, определяющие предрасположенность в выборе

определенных способов и методов поведения в достижении тех или иных актуальных жизненных и трудовых целей, а также в выборе средств и условий их достижения

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

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

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

6. Качественные характеристики производственно-экономических, материально-технических и организационно-нормативных условий труда, побуждающих личность определять наиболее целесообразные формы и способы активизации и реализации своих профессиональных способностей.

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

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

Литература

1. Барышева А. Человеческий потенциал как основа национального экономического успеха. - М.: ОНС, 1994. - №1.
2. Бухарин Н И. Политическая экономия рантье. М. 1919.
3. Генкин Б.М. Основы экономики и социологии труда. - СПб. : ИЭА, 1994.
4. Кейнс Дж. Общая теория занятости, процента и денег // Антология экономической классики. - М.:Эконов. 1993. Т. 2.
5. Мальтус Т. Опыт о законе народонаселения // Антология экономической мысли. - М. : Эконов, 1993. - Т. 2.
6. Маршалл А. Принципы политической экономии. Т.1. М.: Прогресс, 1983.
7. Реале Дж. Антисери Д. Западная философия от истоков до наших дней. I Античность. - СПб.: Петрополис. 1994.
8. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народа : Петроком, 1993.
9. Штольберг Р. Социология труда. М.: Наука. 1970.
10. Ядов В.А. Человек и его работа. - Л.: Наука. 1968.
11. Wagner A. Nasse A. Lehrbuch der Politischen Okonomie. Bd. 1. 2. Aufe. - Leipzig. 1879.