

Антонова Валентина Сергеевна, Межлумян Нелли Сергеевна

ТРУДОВОЕ ПОВЕДЕНИЕ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ В КОНТЕКСТЕ АДАПТАЦИИ К СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ РЕАЛИЯМ СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

В статье рассмотрена проблема формирования рыночного трудового поведения персонала на отечественных предприятиях. Предложено авторское определение рыночного трудового поведения. Представлен историко-логический анализ трансформаций трудового поведения. Обозначены ключевые проблемы в сфере труда, препятствующие развитию рыночного трудового поведения. Впервые обоснована необходимость применения селективного и партисипативного подходов к интенсификации развития рыночного трудового поведения.

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/3/2015/12-3/2.html

Источник

Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики

Тамбов: Грамота, 2015. № 12 (62): в 4-х ч. Ч. III. С. 16-19. ISSN 1997-292X.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/3.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/3/2015/12-3/

© Издательство "Грамота"

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: hist@gramota.net

УДК 316.4

Социологические науки

В статье рассмотрена проблема формирования рыночного трудового поведения персонала на отечественных предприятиях. Предложено авторское определение рыночного трудового поведения. Представлен историко-логический анализ трансформаций трудового поведения. Обозначены ключевые проблемы в сфере труда, препятствующие развитию рыночного трудового поведения. Впервые обоснована необходимость применения селективного и партисипативного подходов к интенсификации развития рыночного трудового поведения.

Ключевые слова и фразы: рыночная экономика; трудовое поведение; рыночное трудовое поведение; адаптация к социально-экономическим условиям; презентизм; оппортунизм; управление трудовым поведением.

Антонова Валентина Сергеевна**Межлумян Нелли Сергеевна**, к. соц. н., доцент*Забайкальский государственный университет**antonovavals@yandex.ru; meglumyan@mail.ru***ТРУДОВОЕ ПОВЕДЕНИЕ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ В КОНТЕКСТЕ АДАПТАЦИИ
К СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ РЕАЛИЯМ СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ[©]**

В XXI в. центральное место в теории и практике управления занимает вопрос эффективного управления трудовым поведением персонала. Ключевые механизмы эффективного управления трудовым поведением персонала разрабатываются в соответствии с уровнем общественного прогресса, а также требованиями социальной рыночной экономики. Современная теория и практика управления при этом чаще всего рассматривает персонал как работников, способных эффективно функционировать в динамично развивающейся рыночной среде. Вместе с тем, способность и готовность персонала демонстрировать рыночные формы трудового поведения не является однозначной, т.к. результаты некоторых социологических исследований продемонстрировали незаконченность процессов адаптации российских работников к рыночным условиям хозяйствования [6], отсутствие явных предпосылок для замещения стратегий приспособления на стратегии дальнейшего развития [10]. В условиях активного внедрения производственных и управленческих инноваций, нарастающей внутрифирменной конкуренции, повышения требований к личностным и профессиональным качествам работника проблема развития новых стратегий трудового поведения приобрела особое значение. Задачами настоящей статьи в связи с этим стало определение сущности рыночного трудового поведения, выявление особенностей формирования рыночного трудового поведения, разработка практических рекомендаций по эффективному управлению им на современных российских предприятиях.

Понятие «рыночное трудовое поведение» одним из первых использует в 1948-1950 гг. XX в. Л. Эрхард в своей концепции социальной рыночной экономики, которая не только отражает принципы формирования социально ориентированного рынка, но и демонстрирует необходимость трансформации мышления и моделей трудового поведения экономически активного населения [13]. Отечественные исследователи вводят в научный оборот понятие «рыночное трудовое поведение» после 90-х гг. XX в., когда одной из наиболее актуальных проблем становится социально-трудовая адаптация работников в постсоветский период. Основные положения господствующей на современном этапе теории человеческих ресурсов вкпе с научными взглядами Л. Эрхарда, по нашему мнению, дают основание считать, что рыночное трудовое поведение является устойчивой моделью действий, отвечающей требованиям рыночной экономики. Рыночно ориентированная модель трудового поведения предполагает формирование и развитие у индивида в трудовой деятельности определенных качеств, установок и ориентаций, которые позволяют ему быть востребованным на рынке труда, а также являться эффективным субъектом трудовой деятельности в организации. Важнейшими рыночными качествами и установками выступают высокая степень инициативы персонала в разработке и реализации управленческих решений, ориентация на достижение организационных целей, ответственность за индивидуальные результаты трудовой деятельности, склонность к профессиональному риску и инновациям, стремление к личностному и профессиональному самосовершенствованию.

В России отправной точкой формирования рыночных практик трудового поведения стали политические и социально-экономические преобразования в 90-х гг. XX в., сопровождающиеся активным переделом собственности. По замыслу реформаторов, передел собственности в стране должен был обеспечить не только выход из экономического кризиса, но и появление эффективных собственников предприятий. Проводимые реформы также ставили своей целью формирование принципиально нового типа работника – предприимчивого и инициативного, с развитыми хозяйственными наклонностями, обладающего позитивным отношением к труду [12].

Историко-логический анализ адаптации работников к рыночным условиям хозяйствования демонстрирует, что данный процесс оказался для большинства работников длительным и болезненным. Ситуация усугублялась неверием работников в реальное воплощение лозунгов реформы о превращении всех работников в собственников предприятий, пессимистическим отношением к социально-экономическим преобразованиям [2]. Привычка полагаться на государство, стремление к попечительству с его стороны, однако, заставили работников начать процесс «рыночной» адаптации, осваивать роли нового типа работника.

К 1994 г. XX в., когда процесс ваучерной приватизации практически завершился, новые стратегии трудового поведения наемных работников приобрели видимые очертания. Ранние предпосылки формирования рыночного трудового поведения обозначились на предприятиях частной формы собственности [Там же]. Характерными чертами трудовой деятельности персонала частных предприятий стали предприимчивость, интенсивная трудовая мобильность, ориентация на вторичную занятость, занятие личным приусадебным хозяйством, устойчивая уверенность в вероятности обретения хорошего места работа в случае высвобождения персонала или ликвидации предприятия, стремление организовать собственное дело [10]. Подобные тенденции, однако, отражали формирование рыночно ориентированных стратегий трудового поведения на макроуровне и в большей степени являлись результатом стремления российских работников выжить в сложных социально-экономических условиях. Более того, в начале XXI в. российские частные предприятия утратили престиж в глазах работников, что объясняется частым отсутствием на них социальных льгот и гарантий, недостаточно благоприятными условиями труда. Частные предприятия, следовательно, не стали особой социально-экономической средой, в которой произошло возвращение нового типа работника с необходимым набором рыночных качеств. П. М. Козырева в своем исследовании заключает, что большая часть населения, в т.ч. работающая и на частных предприятиях, оказалась неадаптированной или слабо адаптированной [6]. Развитые патерналистские ориентации (зависимость от государства, от руководителей предприятия), несомненно, явились серьезной преградой на пути формирования инициативных, самостоятельных, предприимчивых, ответственных за результаты индивидуального труда работников. Не менее негативное влияние оказала набирающая обороты девальвация традиционных трудовых ценностей, выражающаяся в том, что труд рассматривался как средство существования, заработка, а не способ самовыражения и саморазвития. Результатом проводимых реформ, таким образом, стал кризис труда, который затянулся на несколько десятилетий.

В XXI веке в условиях реорганизации предприятий, сокращения объемов производства, финансового кризиса 2008 г. в сфере труда возникла объективная необходимость в персонале не только инициативном и предприимчивом, но и способном адекватно и быстро воспринимать изменения, адаптироваться к новым социально-экономическим реалиям. Нестабильная экономическая и политическая ситуация в стране, массовое сокращение, высокий уровень безработицы вызвал у работников чувство страха, неуверенности в будущем, что стало причиной активного сопротивления организационным изменениям, а также неприятия инноваций [8]. Очевиден и тот факт, что большинство работников предприятий продолжают оставаться инструменталистами [1]. Инструментализм, в основе которого находится ориентация в трудовой деятельности преимущественно на заработок, обусловил резкое сокращение в сфере труда работников хозяйского и патристического типа. Инструментальное отношение к труду выражается в восприятии работником труда исключительно как средство заработка, следствием чего доминирующим мотивом трудовой деятельности выступает удовлетворение материальных потребностей. Доминирующий мотив заработка в трудовой деятельности персонала, на наш взгляд, играет в формировании рыночного трудового поведения противоречивую роль. С одной стороны, материальный достаток, максимизация прибыли являются основными принципами рыночной системы хозяйствования, а, с другой, – ориентация в трудовой деятельности преимущественно на заработок во многом создает основу для развития других социокультурных проблем в сфере труда. Так, в частности, в деловой практике современных предприятий достаточно распространенными негативными социальными явлениями стали презентизм и оппортунизм. Презентизм, как восприятие настоящего и будущего через призму прошлого, сопровождается чувством неуверенности и пессимистическим отношением людей к будущему. Проявляясь в переходном, нестабильном обществе, презентизм выступает показателем кризисного сознания, влекущего за собой аномию, ценностную дезориентацию в обществе, страх [14]. Набирающий обороты презентизм в сфере труда очевиден: россияне испытывают чувство страха за свое профессиональное будущее, особенно в трудных ситуациях на работе, в случаях организационных и структурных изменений на предприятии [3]. Чувство страха, неуверенности и неопределенности негативно сказываются на отношении персонала к труду, процессах мотивации, производительности труда. Отрицательное влияние на формирование трудового поведения оказывает и оппортунизм, который заключается в проявлении персоналом низкой степени интереса к перспективам развития своего предприятия, намеренном уклонении от исполнения своих должностных обязанностей, отсутствии устойчивой установки на качественный труд. Парадоксальность оппортунизма в современной России заключается в его присутствии не только на предприятиях, находящихся на грани банкротства, не предоставляющих гарантированный заработок и не обеспечивающих благоприятные условия труда, но и на внешне благополучных предприятиях [5].

Особенно актуальны социальные проблемы в сфере труда для удаленных от центра страны регионов, где уклад жизни населения, невзирая на общественный прогресс, не претерпевает стремительных изменений. Социально-экономическая ситуация в регионах обостряется бедственным положением ряда предприятий. Так, например, многие предприятия Забайкальского края оказываются не в состоянии справиться с финансовыми проблемами, обеспечить себе конкурентные преимущества на рынке, вследствие чего их количество неминусом сокращается. В 2014 г. количество предприятий в Забайкальском крае, которые составляют 38% от всей совокупности организаций, сократилось на 23% [7]. Широкомасштабные закрытия и банкротства предприятий в прошлом, кризисное положение значительного числа «выживших» предприятий, нестабильность вновь возникающих предприятий в частном секторе, несомненно, порождает на предприятиях Забайкальского края ярко выраженный презентизм. Презентизм препятствует осознанию необходимости развития и реализации рыночных профессиональных качеств и во многом обуславливает трансформационный характер трудового поведения, сочетающего в себе инновационные, рыночные и традиционные советские практики [9].

Как демонстрируют данные социологического исследования, проведенного нами в 2011–2012 гг., присутствие в практике трудового поведения персонала на предприятиях Забайкальского края таких составляющих, как патернализм, недостаточно высокая ориентация на индивидуализм, неразвитое чувство ответственности за результаты индивидуальной трудовой деятельности является серьезной преградой на пути развития рыночных форм трудового поведения. Более того, основным мотивирующим фактором трудовой деятельности для 76,2% респондентов является заработная плата. Логическим следствием ориентации персонала на максимизацию собственного дохода посредством трудовой деятельности выступает высокая доля респондентов (61,7%), не стремящихся к проявлению инициативы в решении производственных проблем, повышению конкурентоспособности предприятия на рынке. Механизмы управления трудовым поведением при этом, согласно исследованию, не ориентированы на поддержание и развитие рыночных форм трудового поведения. Так, например, выяснено, что на предприятиях преобладает авторитарный стиль управления (52,8% от числа опрошенных руководителей); только 32,7% руководителей создают условия, позволяющие проявлять персоналу инициативу и самостоятельность. Вместе с тем, согласно опросу, 68,4% руководителей предприятий хотели бы видеть в штате своей организации персонал предприимчивый, стремящийся к освоению новых методов работы. Подобные данные, по нашему мнению, являются свидетельством признания управленческой необходимости в персонале, практикующем рыночные формы трудового поведения, с одной стороны, и наличия серьезных преград на пути их развития вследствие применения неадекватных методов воздействия на трудовое поведение персонала, – с другой.

Противоречивость ситуации в сфере труда требует разработки механизмов управления, направленных на интенсификацию формирования рыночного трудового поведения персонала предприятий. Специфика выявленных проблем, по нашему мнению, обуславливает необходимость изменения управленческой политики и внедрения на предприятиях новых подходов к управлению трудовым поведением. Основной акцент в процессах управления деятельностью персонала необходимо сделать на подходах, которые, на наш взгляд, целесообразно обозначить как селективный и партисипативный. Так, в соответствии с селективным подходом, предприятиям, заинтересованным в привлечении персонала, обладающего требуемым набором рыночных качеств, следует уделять особое внимание технологиям подбора персонала. При рассмотрении кандидата необходимо производить оценку на предмет наличия у него таких качеств, как организаторские способности, инициатива, коммуникационные способности, эрудиция, стремление к самостоятельности в принятии решений. Селективный подход к управлению трудовым поведением, следовательно, позволяет формировать кадровый состав предприятия, способного демонстрировать желательные формы трудового поведения, что гарантирует получение более высоких результатов в процессах воспитания рыночно ориентированных работников.

Партисипативный подход к управлению трудовым поведением предполагает использование методов управления, направленных на свободу творческой активности работника, создание простора для реализации трудового потенциала, обеспечение необходимого интегрирования коллективных действий, вовлечение сотрудников в процесс управления организацией, решение производственных проблем. В качестве первоочередной управленческой меры в этой связи выступает формирование моральной и материальной заинтересованности персонала в профессионально-квалификационном росте, что, в частности, достигается посредством планирования карьеры. Управление профессиональным развитием должно быть партисипативным, так как с развитием вовлеченности персонала в планирование личной карьеры возрастает самостоятельность работников, усиливается эффективность принимаемых решений, обеспечивается лучшее усвоение решений и их выполнение, повышается компетентность работников, создаются условия для роста рядовых работников и руководителей низового звена, улучшается процесс обмена информацией, усиливается профессиональное новаторство. Принципиальным условием реализации необходимых управленческих подходов, несомненно, является обеспечение на предприятиях благоприятных условий труда, усиление содержательности и разнообразия труда, соблюдение принципов деловой этики.

Таким образом, рыночное трудовое поведение представляет собой модель трудового поведения, отвечающую требованиям рыночной экономики и позволяющую индивиду эффективно функционировать в сфере труда. В России зарождению рыночных форм трудового поведения способствовали формирование института частной собственности, укрепление принципов рыночной экономики в стране. Рыночные формы трудового поведения, однако, стали вынужденными, и ориентации в трудовом поведении на индивидуализм, самостоятельность, предприимчивость, индивидуальную ответственность за результаты труда не приняли характер устойчивых стратегий в практике трудового поведения российских работников. Эффективному развитию рыночного трудового поведения персонала на российских предприятиях препятствует ряд проблем, основными среди которых являются презентизм, оппортунизм, патернализм. Управление трудовым поведением в отечественной деловой среде должно быть ориентировано на развитие селективного подхода, связанного с тщательным отбором персонала с необходимым набором качеств, а также партисипативного подхода, позволяющего реализовывать демократические принципы управления трудовым коллективом, совершенствовать систему делегирования полномочий, эффективно содействовать личностному и профессиональному росту сотрудников.

Список литературы

1. **Бородаченко К.** Умные – направо, сильные – налево: вопросы мотивации работников умственного и физического труда // Бизнес. 2008. № 15. С. 24–29.
2. **Гимпельсон В. Е., Назимова А. К.** «Хозяин производства»: догма и реальность // Социологические исследования. 1991. № 8. С. 22–31.

3. Демин А. Н., Петрова И. А. Особенности восприятия работниками изменений на предприятии // Управление персоналом. 2010. № 23. С. 34-39.
4. Ионин Л. Г. Социология культуры. М.: Логос, 1996. 280 с.
5. Козина И. М. Социально-трудовые отношения в малом и среднем бизнесе // Социологические исследования. 2007. № 7. С. 35-44.
6. Козырева П. М. Адаптационные процессы в сфере труда: формирование рыночных качеств и отношение к труду // Россия реформирующаяся: ежегодник-2004 / отв. ред. Л. М. Дробижева. М.: Ин-т социологии РАН, 2004. С. 12-32.
7. Основные социально-экономические показатели по муниципальным районам Забайкальского края: стат. бюллетень / Забайкалкрайстат. Чита, 2014. 52 с.
8. Пенкина О. Доверие проверено // Поиск. 2010. № 14. С. 11-17.
9. Темницкий А. Л. Становление наемного работника рыночного типа в условиях трансформации отношений собственности // Социологические исследования. 2014. № 5. С. 47-55.
10. Темницкий А. Л. Трудовое поведение наемных работников в условиях состоявшейся адаптации: методологические подходы и некоторые результаты исследований [Электронный ресурс]. URL: <http://mgimo.ru/files/34126/34126.pdf> (дата обращения: 14.05.2015).
11. Чегланова Л. М. Изменение в практике управления персоналом на современных промышленных предприятиях // Социологические исследования. 2007. № 5. С. 46-53.
12. Чернина Н. В. Трудовое поведение в новых условиях хозяйствования. Новосибирск: Изд-во Ин-та экономики и организации промышленного производства СО РАН, 1992. 136 с.
13. Эрхард Л. Полвека размышлений: речи и статьи. М.: Ордынка, 1993. 132 с.
14. Tarkowska E. The Cultural Responses to Permanent Instability. Cultural Dilemmas of Post-Communist Societies. Warsaw: IFIS Publishers, 1994. 316 p.

ENTERPRISE STAFF LABOUR BEHAVIOUR IN THE CONTEXT OF ADAPTATION TO SOCIO-ECONOMIC REALITIES OF MODERN RUSSIA

Antonova Valentina Sergeevna
Mezhlumyan Nelli Sergeevna, Ph. D. in Sociology, Associate Professor
Trans-Baikal State University
antonovavals@yandex.ru; meglumyan@mail.ru

The article examines the problem of market labour behavior formation at domestic enterprises. The paper introduces the authors' original definition of market labour behavior, provides the historical and logical analysis of labour behavior transformations, identifies the key problems in the sphere of labour preventing the development of market labour behavior. For the first time the authors justified the necessity for using selective and participative approaches to intensifying the development of market labour behavior.

Key words and phrases: market economy; labour behavior; market labour behavior; adaptation to socio-economic conditions; presentism; opportunism; managing labour behavior.

УДК 1:316

Философские науки

Статья посвящена актуальной проблеме – формированию духовно-нравственного потенциала будущих специалистов по социальной работе. Автор приходит к выводу, что происходящие преобразования в обществе определяют необходимость изменения в профессиональной подготовке специалистов, которые должны выступать носителями социальных перемен в обществе. Значительное внимание уделено специфике организации образовательного процесса в высших учебных заведениях. При этом духовно-нравственное воспитание составляет основу учебной деятельности как доминанты профессиональной подготовки специалистов в социальной сфере.

Ключевые слова и фразы: экзистенциализм; гуманистическая теория; учебная деятельность; компетентность; качества специалиста; воспитание; ценности.

Арутюнян Каринэ Сергеевна, к. филос. н.
Рязанский государственный радиотехнический университет
carin@mail.ryazan.ru

ФОРМИРОВАНИЕ ДУХОВНО-НРАВСТВЕННЫХ ОСНОВ ЛИЧНОСТИ СПЕЦИАЛИСТА ПО СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ[©]

Развитие современного общества с присущими ему тенденциями к атомизации, фрагментации и маргинализации порождает все более отчетливую потребность в специалистах по решению сложных социальных проблем. Вместе с тем традиционные подходы с ориентацией только на профессиональную подготовку в ущерб личностной не могут обеспечить конкурентоспособность специалистов в современных условиях.