



районам объем выборочной совокупности при пропорциональном распределении выборки будет составлять 1–2 человека. Увеличение выборочной совокупности для достижения объема выборки по таким районам до статистически устойчивых цифр будет способствовать почти двукратному удорожанию проекта, что крайне нежелательно. Для решения проблемы нами использовался метод скорректированной выборки, когда за счет незначительного сокращения объемов выборочной совокупности по крупным городам достигается устойчивая представительность в малых административных образованиях.

Далее внутри административного образования производится распределение выборки пропорционально статистическим данным по сельским и городским жителям, а внутри них УДК 316.354.2

## ГУМАНИЗАЦИЯ ТРУДА КАК УСЛОВИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

М.Б. Перфильева

Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет  
E-mail: pmb05@list.ru

Кардинальные изменения в содержании и условиях труда привели к формированию гуманистического подхода в управлении, предполагающего более полное использование производительных резервов персонала организации за счет создания таких условий труда персонала, которые повысят его удовлетворенность трудом. Социологические исследования влияния социальных условий организации на её экономическую эффективность выявили, что создание комплекса благоприятных социальных условий повышает производительность труда и снижает потери от недобросовестного отношения к труду работников. Состав и значимость конкретных социальных факторов в различных организациях в силу специфики могут меняться.

**Ключевые слова:** социальные условия организации, гуманизация труда, условия труда, эффективность производства, мотивация работников.

### Work Humanization as the Condition of Effective Activity of the Organization

М.В. Perfiljeva

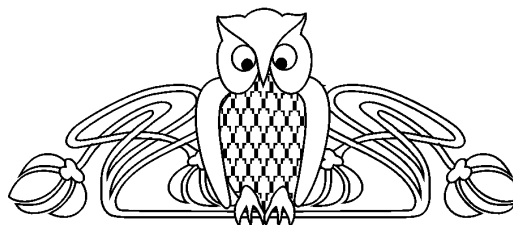
Cardinal changes in the maintenance and working conditions have led to formation of the humanistic approach in the management, assuming fuller use of productive reserves of the personnel of the organization at the expense of creation of such working conditions of the personnel which will raise its satisfaction work. Sociological researches of influence of social conditions of the organization on its economic efficiency have revealed that creation of a complex of favorable social conditions raises labour productivity and reduces losses from the unfair relation to work of workers. The structure and the importance of concrete social factors in the various organizations owing to specificity can vary.

– распределение обследуемых единиц согласно половозрастной квоты.

Таким образом, выполнение системных требований к выборке исследования и использование индикативного метода позволяют обеспечить высокую надежность и достоверность полученных данных.

### Примечания

- <sup>1</sup> Айвазян С.А. Анализ синтетических категорий качества жизни населения субъектов Российской Федерации: их измерение, динамика, основные тенденции (по статистическим данным за 1997–1999 гг.) // Уровень жизни населения регионов России. 2002. № 11. С. 10.
- <sup>2</sup> Бешелев С.Д., Гурвич Ф.Г. Экспертные оценки в принятии плановых решений. М., 1976. С. 35.



**Key words:** social conditions of the organization, humanization of working life, working conditions, production efficiency, motivation of workers.

Современное развитие общества характеризуется переходом от индустриальной стадии развития к информационной, что обуславливает новый характер взаимоотношений людей в сфере их профессиональной деятельности. Эти изменения включают в себя комплекс ключевых изменений, среди которых три важнейших: во-первых, *глобализация*, ведущая к масштабному кросскультурному взаимодействию; во-вторых, принцип эффективности в настоящее время отдает приоритет *принципу качества*; в-третьих, управленческий стиль меняется с функционального на *партнерский*<sup>1</sup>. Эти и другие изменения определили новый характер управления людьми в организациях – ориентацию на активизацию потенциала человеческих ресурсов, а следовательно, и на самоактуализацию личности в профессиональной деятельности, что может быть реализовано в двух аспектах. С одной стороны, это адекватное реагирование на *внешние социальные условия (или факторы внешней социальной среды)*, к которым относятся конъюнктура рынка труда, характер и интенсивность профсоюзного движения, социальная политика государства (система государственного обеспечения, правовое регулирование и т.п.), общие мировые тенденции. С другой стороны, это управленческое влияние на *внутренние социальные условия* самой организации (которые при адекватном управлении превращаются в



факторы, мотивирующие само актуализацию работников), то как используется рабочая сила (условия организации труда и профессиональной деятельности), как она воспроизводится (условия жизни, быта, досуга, вместе с тем и условия изменения профессиональной компетентности, ротация кадров и т.п.).

Значительная роль в успешном развитии организации начинает принадлежать личности каждого человека. А отсюда и необходимость в гуманизации труда персонала, как важнейшего условия деятельности современных организаций.

### Становление принципов гуманизации труда

Гуманистический подход имеет определенную историю развития. Работа с персоналом начиналась на промышленном предприятии с технократического подхода, построенного на принципе подчинения человека организационно-технической системе. Первоначально, на рубеже XIX–XX вв., человек рассматривался как придаток технической системы, а развитие производства связывалось с совершенствованием техники, технологии, увеличением продолжительности рабочего времени. Но уже в системе управления, предложенной Ф. Тейлором, эффективность производства стала связываться с необходимостью считаться с характерными особенностями работников (антропометрическими, биомеханическими, физиологическими). На основе этого проводилась рационализация рабочих мест, инструмента и оборудования, улучшались санитарно-гигиенические условия труда. Однако с точки зрения технократического подхода работник оставался рядовым звеном организационно-технической системы: с одной стороны, он лишался возможности проявления творчества, а с другой – управление работником не предполагало возможности учитывать и использовать знания о личности человека (его ожиданиях, потребностях, характере и т.д.). Более того, различные особенности работника как личности в условиях трудовой деятельности (позиции, убеждения, интересы и т.п.) в рамках этого подхода оцениваются как досадные помехи в организации производства.

На сегодняшний день технократизм в своих различных аспектах в жизни современного общества, а также в управлении персоналом продолжает использоваться и далеко не исчерпал себя. Вместе с тем современный технократизм в какой-то мере предполагает и прямое обращение к человеку. Но в нем учитываются только те качества человека, которые необходимо использовать в интересах решения экономических и корпоративных задач, и не всегда с учетом потребностей, возможностей самого человека. Примером может служить унификация обучения, воспитания, организации управления производ-

ством. Особенности личности здесь не всегда принимаются во внимание. Главное в технократизме – приспособить человека к требованиям профессиональной деятельности.

В отличие от технократизма гуманизация любых процессов предполагает внимание к человеку, признание его определяющей роли в производственном процессе, уважение общечеловеческих ценностей, справедливость в экономической и общественной жизни. Необходимость «гуманизации» работы с персоналом связана как с изменением представлений об условиях успешной деятельности организации, так и с изменением содержания труда.

Сложной и интеллектуальной деятельностью руководить гораздо сложнее, чем физической. Исключительно административные и экономические методы здесь непригодны. Они не в состоянии в полной мере пробудить и активизировать творческий потенциал людей. Между тем вплоть до конца 1920-х гг. господствовал подход, согласно которому менеджеры отводили главную роль машинам, а не людям. Сама жизнь сделала необходимой переориентацию управленческой парадигмы на человека. Этот процесс начал осуществляться со второй половины 20-х гг. Непосредственным толчком к нему послужили знаменитые Хотторнские эксперименты (1927–1932), проводившиеся в американской компании «Вестерн Электрик» близ Чикаго под руководством Элтона Мэйо<sup>2</sup>.

Изучая влияние различных факторов (условия и организация труда, заработная плата, межличностные отношения и стиль руководства) на повышение производительности труда на промышленном предприятии, Э. Мэйо пришел к открытию роли человеческого и группового факторов в процессе трудовой деятельности. Это открытие доказало, что социальные и психологические факторы оказывают на рост производительности труда значительно большее влияние, чем физические условия труда (однако в том случае, если сама его организация уже в достаточной мере рациональна и эффективна, т.е. технократична).

Хотторнские эксперименты послужили основой формирования в 1930-е гг. концепции *человеческих отношений*, у истоков которой наряду с Э. Мэйо стояли Ф. Роэзлизбергер и М. Фоллетт.

Следует подчеркнуть тот факт, что в основе выработки научных положений новой школы лежали эксперименты, а не априорные теоретические предположения. Э. Мэйо обнаружил роль малой группы, а затем и человеческий фактор случайно, двигаясь методом проб и ошибок. Главный вывод Э. Мэйо заключался в следующем: предприятие представляет собой социальную систему, состоящую из неформальных групп, саморегулирующих поведение своих членов. На смену модели «экономического человека», который ради высокого заработка готов терпеть плохие условия труда, продолжительный рабочий день, высокую



интенсивность и монотонность труда, пришла концепция «человеческих отношений». Во главу угла были поставлены интересы, потребности и экспектации (ожидания) индивида, а также групповые нормы и ценности.

Концепция «человеческих отношений» положила начало новому этапу в развитии зарубежной науки управления. В науку было введено понятие «человеческого фактора» и осознание необходимости строить работу организации с учетом его. В поле внимания науки, а затем и управления как практической деятельности попадает человек с его потребностями, интересами, проблемами.

В этой связи примечательна и интересна работа П. Друкера «Энциклопедия менеджмента»<sup>3</sup>, в которой выражены взгляды автора, сформировавшиеся в 30–40-е гг. XX века. Согласно точке зрения П. Друкера, сложившееся и устоявшееся мнение таково, что все люди, работающие на определенную организацию, являются ее работниками; они трудятся полный рабочий день и зависят от своей организации, поскольку она обеспечивает им средства к существованию и возможность служебного роста. Кроме того, считается, что все служащие, которые работают на организацию, – это *подчиненные*.

Более того, повсеместно распространено мнение, будто подавляющее большинство работников либо не обладают достаточным уровнем квалификации, либо вообще не способны качественно выполнять порученную им работу.

Этой традиционной в то время технократической точке зрения П. Друкер противопоставляет свою концепцию *социальной ответственности организации*<sup>4</sup>, в которой он убедительно обосновал положение о том, что у компании есть *не только экономическая цель, но и социальные обязательства*. В основе ее лежит идея самоуправления трудового коллектива. В соответствии с ней рабочие и служащие должны избирать специальный орган, занимающийся решением социальных проблем. Рабочий постарается достичь максимальной производительности в работе только в том случае, если он видит проблему с точки зрения руководителя, если он почувствует, что от его работы зависит успех и выживание предприятия. Такой взгляд он может приобрести, если у него будет опыт управления предприятием, на котором он работает. Единственным основанием для истинной гордости и чувства значимости является активное и ответственное участие в оценке своей собственной работы и в управлении своим коллективом. Это, по мнению П. Друкера, повышает ответственность рабочих за дела фирмы. В то время такая идея показалась чуждой, поэтому была отвергнута. Однако сегодня многие ее положения находят применение в практике «социального партнерства».

Вслед за П. Друкером М. Палацци и Дж. Старчер уже в 1970-е гг. показали, что вопрос социальной ответственности «вернулся в повестку

дня многих руководителей компаний. Кроме того, теперь он стоит перед органами государственного управления, ... гражданского сообщества»<sup>5</sup>. П. Друкер в своей работе «Практика менеджмента» рассматривает причины заинтересованности и удовлетворенности трудом: страх больше не выступает мотивацией для рабочих в индустриальном обществе. Для того чтобы действительно повысить производительность работы, нужно заменить стимул страха самомотивацией. Человек может быть удовлетворен тем, что делает кто-то другой, но для того чтобы работать самому, необходимо брать на себя ответственность за свои действия и их последствия. Существует четыре способа, которыми можно попытаться достичь формирования ответственности рабочего: правильное назначение, высокие стандарты производительности, обеспечение рабочего необходимой информацией для самоконтроля, возможность участия в управлении, что позволит смотреть на вещи с позиции руководства.

Вместе с тем существуют и десятки направлений деятельности, которые касаются непосредственно коллектива, а не экономической деятельности компании. К ним относятся так называемые в настоящее время «корпоративы», или неформальное проведение досуга коллегами, подмена заболевших товарищей, охрана труда, организация кафетерия, жилищные проблемы работников и т.д. Принимая участие в управлении предприятием через организацию общественной жизни компании, рабочие и служащие повышают свою мотивацию и обучаются навыкам управления.

В XX в. складываются объективные условия, диктующие необходимость изменений в системе управления вообще и управления персоналом в частности. Главное в том, что изменился характер и содержание труда. Современный труд по своему содержанию все больше и больше становится интеллектуальным, доля же физического труда сокращается. При этом меняется и характер труда. Принцип производительности хотя и остается основным в трудовой деятельности, но приоритет в настоящее время отдается принципу качества. «Интеллектуальность» и «принцип качества» предполагают новые формы мотивации и в целом управления персоналом.

Собственно концепция «гуманизации труда» сформировалась как социальный ориентир для управления трудовой деятельностью, которая предполагает более полное использование производительных резервов персонала организации. Гуманизация труда обеспечивается за счет создания безопасных и комфортных условий труда, адекватного и справедливого трудового вознаграждения, возможности карьерного и профессионального роста работников, а также участия работников в управлении организацией. Ряд этих мер нацелен на повышение удовлетворенности трудом персонала организаций. На сегодняшний день гумани-



зация труда признана мировым сообществом, в частности МОТ, ведущей тенденцией развития сферы социально-трудовых отношений, способом формирования системы достойного труда.

На формирование и распространение концепции гуманизации труда в немалой степени повлияли успехи в решении социальных задач предприятий социалистических стран. Исследования в области гуманизации труда оттачивались прежде всего от понимания связи между наличием комплексных социальных условий для персонала и эффективностью деятельности предприятий, удовлетворенностью трудом и мотивированностью работника на трудовые достижения.

### **Влияние гуманизации труда на эффективность организаций**

Одной из главных причин удовлетворенности работой современного персонала является определенный уровень материального стимулирования и заработной платы. Но не менее значимым фактором удовлетворенности трудом является содержание работы и совокупность социальных условий организации, обеспечивающих качество жизни и качество трудовой жизни персонала. В России, ввиду особенностей ее исторического развития, социальные условия выступают весьма значимым фактором, определяющим как удовлетворенность трудом персонала, так и уровень его мотивации.

Первые исследования, направленные на изучение влияния социальных условий организации на её экономическую эффективность, в нашей стране начинают проводить в начале 1980-х годов. В интересном исследовании, проведенном под руководством А.Л. Иванова, было обнаружено, что в увеличении производительности труда в полтора раза ведущую роль сыграли социальные и психологические факторы (38,7%), роль технико-технологических и организационных факторов также значима, но несколько меньше: доля влияния технико-технологических факторов – 32,2%, организационных – 29,1%<sup>6</sup>.

Приведенные данные подтверждают мнение специалистов, что удельный вес социальных резервов повышения эффективности производства в общем объеме оценивается в 30–40%<sup>7</sup>. Существенным аргументом, обосновывающим такую позицию, служит и тот факт, что в период стахановского движения в нашей стране добивались повышения производительности труда только за счет социальных факторов на 35–40%, полученные результаты перекрывали норму выработки в 8–10 раз. Ж.Т. Тощенко отмечает, что эксперименты 1980-х гг. продемонстрировали рост производительности труда, по меньшей мере, на 20% при изменении комплекса социальных условий о (и неизменной технической оснащённости)<sup>8</sup>.

Безусловно, в различных организациях в силу специфики может меняться состав и значимость

факторов. Для их определения необходимо проводить исследования в каждом конкретном случае.

Для активизации деятельности работников имеет большое значение правильный подбор и расстановка кадров, улучшение условий труда, усиление его творческого содержания. Еще в конце 1980-х гг. НИИ труда выявил следующее: если производительность труда человека, работающего с желанием и в соответствии со способностями, принять за 100%), то, работая по специальности, но без желания, он даст 65%; с желанием, но без способностей – 50%, а без того и другого – всего лишь 30% эффективности своего труда<sup>9</sup>.

В советское время социальная деятельность организаций строилась не на принципе эффективности, а на принципе «компенсации». Например, тяжелый ручной труд или работа в сложных и вредных условиях более высоко оплачивалась. Работникам, занятым таким трудом, предоставлялись предпочтительные права в отпуске, потреблении и т.п. В то время недостатком политики улучшения условий труда являлось то, что нередко соответствующие планы не содержали показателей, характеризующих экономические и социальные последствия работы в неблагоприятной среде. Как это скажется на здоровье человека после выхода на пенсию или после длительной работы в данных условиях, на продолжительности жизни, подрастающем поколении – такие исследования и расчеты практически не осуществлялись.

Исследования и эксперименты последних лет доказали, что социальные факторы оказывают влияние не только на производительность, но и на лояльность работников к организации. Создание комплекса благоприятных социальных условий повышает производительность и снижает потери от недобросовестного отношения к труду и воровства работников<sup>10</sup>. В настоящее время вопросы активизации работников, мотивации труда, в том числе за счет социальных факторов повышения эффективности производства, встают с новой силой. Это объясняется тем, что в условиях конкуренции успеха добивается тот производитель, который не только правильно и своевременно умеет определить потребность, но и может качественно удовлетворить потребность в товаре (услуге) по минимальной цене, что обеспечивается за счет рационального использования внутривыпускных резервов и эффективного использования производственного потенциала. Поэтому в настоящее время на предприятиях резервы снижения себестоимости продукции, вопросы мотивации труда, повышения эффективности производства становятся весьма актуальными. Это подтверждают и исследования Института экономики РАН, обосновавшие необходимость социальной ориентации экономического развития за счет «превращения социальных факторов в мощный рычаг воздействия на экономические преобразования»<sup>11</sup>.

Несмотря на значительные резервы повышения эффективности производства за счет соци-



альных факторов, использование их руководством организаций оставляет желать лучшего. Современная конъюнктура рынка труда такова, что руководство организаций не особенно заботится о комплексе социальных гарантий, считая, что при высоком уровне безработицы люди согласны на любые условия. При этом для «старых» (существующих с советского времени) организаций, по данным исследования 2004 г., характерно следующее: средний возраст работников приближается к 40–50-ти годам, а приток молодых специалистов минимален, и это при том, что среднемесячная заработная плата работников этих предприятий составляет от 5 000 до 12 000 руб. (по разным регионам страны). В то же время на бирже труда зарегистрировано значительное количество людей молодого и среднего возраста. Для «новых» (созданных не позднее 1991 г.) организаций, с достаточно высоким средним уровнем оплаты труда (от 10 000 руб. и выше), характерны высокая текучесть молодых специалистов и потери на обучении персонала<sup>12</sup>.

Следовательно, помимо заработной платы имеют место и другие мотивы выбора рабочего места. Исследования показывают, что до 60% выпускников средних и высших учебных заведений останавливают свой выбор на организациях, где социальные условия существенно отличаются в лучшую сторону, при сопоставимом и даже более низком уровне заработной платы<sup>13</sup>.

В настоящее время, в век научно-технической революции, и при построении социально ориентированной экономики необходимо уделять самое пристальное внимание формированию социальных условий, способных мотивировать персонал организаций. Однако зачастую работодатели рассматривают социальную деятельность как затратную, а поэтому вряд ли готовы добровольно включать данные мероприятия в свои планы. Вместе с тем именно создание комплекса социальных условий побуждает самих работников выявлять внутрипроизводственные резервы повышения эффективности производства.

Заинтересованность работников в получении социальных благ от организации весьма значима была в советское время. Эту заинтересованность подтверждает исследование В.Х. Беленького<sup>14</sup>, нацеленное на изучение проблем социального развития. Результаты этого исследования выявили существенное отличие между тем, что работник надеется получить и чем он фактически обладает. Например, 65,8% респондентов ожидают получить «хорошие жилищные условия», в то время как реально их имеют 29,7%; заработной платой удовлетворена 1/3 (36%) анкетированных, тогда как 2/3 (60,9%) недовольны ее уровнем; 42,5% рассчитывают на хорошую организацию труда, в то время как удовлетворены ее уровнем 13,2%; 36,1% респондентов ожидают нормальных санитарно-гигиенических условий, а реально удовлетворены 19,2%.

Приведенные данные показывают, что наличие «жизненных благ», гарантированных предприятием, играло существенную роль в трудовом поведении в советское время. Сохранилась такая тенденция и в современных условиях, что подтверждено социологическими исследованиями<sup>15</sup>, показавшими высокую значимость социальных факторов, влияющих на организационное поведение и профессиональную деятельность работников. При этом было определено, что среди социальных факторов на первое место наряду с повышением и регулярностью выплат заработной платы выходят вопросы, связанные с улучшением условий труда и решением жилищной проблемы.

Исследования показали, что готовность сменить работу по причине ее неудовлетворенностью высказывают 2/3 респондентов (61,54%) и только треть респондентов отмечают удовлетворенность работой на данном предприятии. Важным фактором, характеризующим удовлетворенность трудом, является зарплата. В среднем респонденты готовы сменить работу, если при этом их заработок увеличится в 2,5 раза. Однако респонденты, не собирающиеся переходить на другую работу, будут готовы к этому, если их заработок увеличится в среднем в 2,8 раза. Напротив, респонденты, планирующие сменить работу, не станут этого делать, если на старом рабочем месте будут получать в 2,3 раза больше. Следовательно, кроме заинтересованности в зарплате должен быть другой фактор, который удерживает людей от смены работы. Как показали исследования, такую функцию выполняют всевозможные социальные льготы, предоставляемые предприятием своим работникам.

Сами льготы (по срочности их решения) могут быть разделены на две группы:

1) удовлетворение насущных личных и бытовых потребностей в ближайшей перспективе (например, путевка для ребенка в дошкольное учреждение, возможность пользоваться средствами и продукцией предприятия, оплата питания, проезда и т.п.);

2) удовлетворение долгосрочных потребностей (получение квартиры или помощь в ее приобретении, перспектива карьеры и высокого заработка и т.п.).

Исследования показали, что работники, как правило, имеют социальные льготы от предприятия.

Треть анкетированных подчеркивает значение для себя следующих факторов: возможность приобретения продукции предприятия по льготной цене – 34%;

- путевка в дошкольное учреждение – 30%;
- обучение детей за счет средств предприятия – 28%.

Пятая часть определяет в качестве значимых факторов:

- удешевление стоимости питания – 23%;
- льготные путевки в санаторий – 20%;



- возможность приобретать продукцию предприятия по более низкой цене – 18%;

- возможность пользоваться средствами предприятия – 18%.

Рассматривая наличные условия, предоставляемые предприятиями своим работникам, можно отметить, что в меньшей степени предоставляются:

- льготы по оплате детского сада и яслей – 9%;

- льготы на проезд – 8%;

- ведомственное жилье – 6%;

- гарантия на получение квартиры – 6%;

- ссуды на строительство жилья, садового дома – 3%.

В целом, как показали исследования, у работников есть возможность решать часть своих бытовых проблем за счет организации, в которой они работают.

В то же время на основании проведенного исследования можно сделать вывод, что предоставление социальных льгот является серьезным мотивом для смены человеком места работы. Ведущим мотивом для смены работы является отсутствие гарантии на получение квартиры. На втором месте, несколько неожиданно, оказались льготы на проезд, при дополнительном изучении этот факт объясняется тем, что многие предприятия практикуют использование транспорта предприятия для доставки сотрудников на работу и с работы, что существенно экономит их личные средства; кроме этого, могут использоваться дежурные автомобили, которые развозят сотрудников в случае позднего окончания работы или вынужденной задержки на работе. В ходе исследования были установлены следующие явно выраженные корреляции.

Первая группа:

- 1) горжусь своей организацией – не думаю сменить работу;

- 2) разочарован своей организацией – желаю сменить работу.

Анализ данных показал, что установки «горжусь организацией» и «разочарован организацией» являются индикаторами наличия или отсутствия определенного комплекса социальных льгот. Гордятся своей организацией те респонденты, которые имеют льготы, удовлетворяющие насущные потребности (в первую очередь возможность пользоваться средствами и продукцией предприятия), и при этом имеют надежду на получение квартиры. Разочарованы те, кто не имеет этих льгот.

Совокупность социальных льгот, гарантий и социальных характеристик позволяет судить о социальной привлекательности предприятия, одним из индикаторов которой может служить показатель стабильности коллектива.

Примечательно, что проводившийся еще в 1989 г. социологический опрос руководителей 90 предприятий Красноярска и Лесосибирска

показал, что у них есть достаточно четкое представление о факторах, которые влияют на повышение социальной привлекательности предприятия. В частности, респонденты указали следующие факторы<sup>16</sup>:

- повышение эффективности производства – 43,3%;

- рост заработной платы – 36,6%;

- улучшение условий труда – 81,1%;

- развитие социальной инфраструктуры – 46,6%;

- создание в коллективе обстановки творческого труда – 33,3%.

Следовательно, возможность получения от организаций различных льгот и социальных благ является значительным фактором мотивации работников. Чем в большей степени будут коррелировать мера труда и мера потребления социальных благ работником, тем с большей отдачей он будет трудиться. Но источником удовлетворения этих социальных потребностей служит прибыль организации, что отрицательно сказывается на экономических интересах собственников. В то же время собственники должны понимать, что конкурентные преимущества продукции формируются силами работников, которые являются самым главным источником повышения эффективности производства и усиления позиций организации на рынке.

Организация рассматривается работником как объект, который может удовлетворить его потребности. Поэтому необходимо пересмотреть подходы к формулированию стратегических задач. В этом смысле должна измениться организационная культура и сама система планирования, при формировании стратегических задач надо исходить из того, что первостепенное значение в современной организации имеет человек со своими потребностями, стимулирование которых является основой производительности. Поэтому удовлетворение потребностей работника в организации есть средство увеличения производительности, но это средство становится целью в масштабах региона и страны в целом, так как само производство товаров и услуг – инструмент удовлетворения потребностей человека.

Трансформационный период в российской экономике для большинства организаций явился весьма сложным. Обусловлено это тем, что при создании новой экономической системы наблюдается нарушение разнообразных связей и единого экономического пространства, преобладает разобщение в реализации интересов общественных групп, государство не обеспечивает социальной интеграции, отсутствует научно обоснованная концепция перехода субъектов хозяйствования к либеральной экономике. Все более очевидной становится необходимость налаживания между субъектами хозяйствования взаимодействия в решении общих и частных проблем.

Распределение прибыли на социальное развитие возможно только после достижения



достаточного уровня качества трудовой жизни. Как правило, такая ситуация может возникнуть у организаций, стабильно и рентабельно работающих долгое время.

Исследования и анализ данных, проведенный А.Л. Кузнецовым<sup>17</sup> для устойчиво работающих предприятий, позволил установить закономерность соотношения отчислений из прибыли на социальное развитие организации и рентабельности предприятия, представленную формулами:

$$R = 2p_1 (1 - p_1)^2 \quad (1)$$

– для отчисления от прибыли на социальное развитие;

$$R = 3p_2 (1 - p_2)^2 \quad (2)$$

– для отчисления от прибыли на техническое развитие;

где  $R$  – рентабельность предприятия,  $p_1$  – доля отчисления от прибыли на социальное развитие,  $p_2$  – доля отчисления от прибыли на техническое развитие.

При отчислении от прибыли на социальное развитие 30–35% рентабельность достигает 30%. Соответственно при снижении или, наоборот, увеличении доли отчисления происходит и снижение рентабельности. Аналогичными являются данные и для отчисления от прибыли на техническое развитие, для которого пороговой величиной является 40–45%.

Данные пределы отчислений от прибыли по направлениям можно принять как рекомендательные. Безусловно, для использования точного определения норматива распределения прибыли на социальное развитие по каждому предприятию необходимо провести более углубленный статистический анализ и учесть состояние социального развития на предприятии. Необходимо особо подчеркнуть, что вложение в социальное развитие тесно взаимосвязано с разработкой и применением мотивационных программ, без чего сами по себе вложения не дадут ожидаемого эффекта.

## Выводы

Кардинальные изменения в содержании и условиях труда привели к переориентации управленческой парадигмы с техники на человека, к формированию гуманистического подхода в управлении. Современный труд по своему содержанию все больше и больше становится интеллектуальным, доля же физического труда сокращается. При этом меняется и характер труда. Принцип производительности, хотя и остается основным в трудовой деятельности, но приоритет в настоящее время отдается принципу качества. «Интеллектуальность» и «принцип качества» предполагают новые формы управления и мотивации персонала.

Как ответ на изменения, произошедшие в обществе, формируются и приобретают признаки концепции, рассматривающие процесс труда

в широком социальном, психологическом и экономическом аспекте, в которых делается акцент на создании условий труда, направленных на удовлетворение определенных групп потребностей работников, как значимом факторе эффективности организаций.

«Гуманизация труда» сформировалась как концепция совершенствования управления трудовой деятельностью, которая предполагает более полное использование производительных резервов персонала организации. Гуманизация труда обеспечивается за счет создания безопасных и комфортных условий труда, адекватного и справедливого трудового вознаграждения, возможности карьерного и профессионального роста работников, а также участия работников в управлении организацией. Ряд этих мер нацелен на повышение удовлетворенности трудом персонала организаций.

Социологические и экономические исследования, проведенные в нашей стране и за рубежом, а также опыт нового подхода к управлению персоналом свидетельствуют, что весьма существенным фактором повышения производительности и качества труда в организациях являются такие социальные условия, которые, прежде всего, должны обеспечить достойные условия жизни и возможность самоактуализации работников в профессиональной деятельности.

Исследования влияния социальных условий организаций на экономическую эффективность, проведенные в нашей стране в начале 1980-х гг. обнаружили, что при оценке влияния различных факторов на увеличение *производительности* труда на первом месте оказались социальные и психологические факторы, на втором – технико-технологические и на третьем – организационные. При этом комплексное использование факторов, при приоритете социальных, обеспечивает рост производительности труда, по меньшей мере, на 20%.

Изученные данные свидетельствуют и о том, что социальные факторы оказывают влияние не только на производительность, но и на лояльность работников к организации. Создание комплекса благоприятных социальных условий повышает производительность и снижает потери от недобросовестного отношения к труду. При этом необходимо особо подчеркнуть, что удовлетворенность персонала социальными условиями влияет на то, что работники начинают отождествлять себя с предприятием, становятся его патриотами, что формирует и другой тип мотивации работника.

Поскольку труд является средством поддержания жизни и способом удовлетворения основных потребностей работника, организация часто рассматривается работником как объект, который может удовлетворить основные его потребности. Поэтому существует необходимость пересмотра подходов к формулированию стратегических задач организаций. В этом смысле должна измениться организационная культура и сама система планирования, при формировании стратегических



задач надо исходить из того, что первостепенное значение в современной организации имеет человек со своими потребностями, стимулирование которых является основанием производительности. Поэтому удовлетворение потребностей работника в организации есть средство увеличения производительности, но это средство становится целью в масштабах региона и страны в целом, так как само производство товаров и услуг – инструмент удовлетворения потребностей человека.

Вместе с тем социальные условия, обеспечивающие гуманизацию труда и качество трудовой жизни, требуют корректировки со стороны государственных, местных органов управления и профсоюзов, должны основываться на принципах социального партнерства, основные цели которого – содействие решению актуальных экономических и социальных проблем, укреплению демократии, сохранению социальной стабильности, достижение согласия между всеми сторонами в отношении важнейших характеристик экономической и социальной стабильности общества, что выходит за рамки непосредственно социально-трудовых отношений, в том числе и на уровне предприятий.

Разработка современной, адекватной условиям каждой страны, системы мероприятий по совершенствованию гуманизации труда и выработке показателей качества трудовой жизни позволит не только определить состояние отдельных социальных параметров, сопоставить их с нормативными значениями, выявить угрозы, но и определить тенденцию их развития. Социальные параметры окажут влияние на формирование социальных стратегий по их первоочередному исправлению, а в соглашениях по социальному партнерству появится возможность устанавливать конкретные социальные показатели.

#### Примечания

<sup>1</sup> См.: Управление человеческими ресурсами. СПб., 2003. С. 167.

УДК 316.346.32-053.6

## ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО В ПЛАНАХ ВЫПУСКНИКОВ ШКОЛ

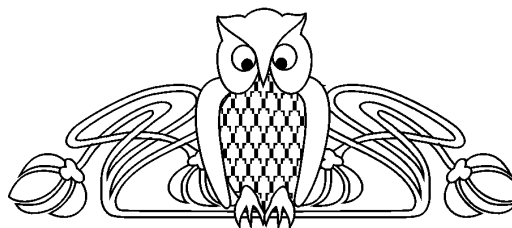
В.С. Иванова

Томский государственный университет  
E-mail: vcsoc@rambler.ru

Данная статья посвящена готовности подростков (выпускников школ Томской области) к такой форме экономического поведения, как предпринимательство, и основана на результатах ежегодного социологического мониторинга.

**Ключевые слова:** предпринимательство, намерения школьников, востребованность профессии.

- <sup>2</sup> См.: Веснин В.Р. Менеджмент. М., 2009. С. 51.
- <sup>3</sup> См.: Друкер П.Ф. Энциклопедия менеджмента: пер. с англ. О.Л. Пелявского. М., 2006. 432 с.
- <sup>4</sup> См.: Drucker P.F. Managing for the Future: The 1990s and Beyond Truman. Talley Books. Plume, 1992. 320 p.
- <sup>5</sup> Палацци М., Старчер Дж. Корпоративная социальная ответственность и успех в бизнесе // Менеджмент. 1998. № 7. С. 33.
- <sup>6</sup> См.: Иванов А.Л. Соотношение технических, организационных и социальных факторов роста производительности труда // Социальное развитие трудовых коллективов – важный фактор повышения эффективности производства на современном этапе: материалы науч.-практ. конф. М., 1987. С. 89–93.
- <sup>7</sup> См.: Тощенко Ж.Т. Социальные резервы труда. Актуальные вопросы социологии труда. М., 1989. С. 23.
- <sup>8</sup> Там же. С. 85.
- <sup>9</sup> См.: Служба социального развития предприятия: практ. пособие. М., 1989. С. 30.
- <sup>10</sup> См.: Захаров Н.Л. Бизнес в России. Специфика управления. М.; СПб., 2006. С. 205.
- <sup>11</sup> Социальные приоритеты и механизмы экономических преобразований в России: Докл. ИЭ РАН // Вопросы экономики. 1998. № 6. С. 10.
- <sup>12</sup> См.: Захаров Н.Л., Пономаренко Б.Т., Перфильева М.Б. Управление настроением персонала в организации. М., 2009. 287 с.
- <sup>13</sup> Там же.
- <sup>14</sup> См.: Бельский В.Х. Трудовой коллектив как социальный субъект. Красноярск, 1990. С. 153.
- <sup>15</sup> См.: Социальные регуляторы развития малого бизнеса российских регионов в контексте социологии управления (историко-социологический анализ) / М.Б. Перфильева [и др.]. СПб., 2008. 93 с.
- <sup>16</sup> См.: Захаров Н.Л., Пономаренко Б.Т., Перфильева М.Б. Указ. соч.
- <sup>17</sup> См.: Захаров Н.Л., Кузнецов А.Л. Управление социальным развитием организации. М., 2010. 263 с.



#### Enterprising in Purposes of Graduates

V.S. Ivanova

The article is devoted to readiness of teenagers (graduates in schools of Tomsk region) for such form of economic behaviors as enterprising and based on the results of annual sociological monitoring.

**Key words:** enterprising, intentions of graduates, demand in profession.